



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

LEONARDO RODRIGUES DA CUNHA

**O PROGRAMA STJ DE QUALIDADE DE VIDA E A GINÁSTICA
LABORAL – A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES E DEMAIS
PRESTADORES DE SERVIÇO DA INSTITUIÇÃO EM RELAÇÃO À
PRÁTICA DA ATIVIDADE**

**Brasília
2010**

LEONARDO RODRIGUES DA CUNHA

**O PROGRAMA STJ DE QUALIDADE DE VIDA E A GINÁSTICA
LABORAL – A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES E DEMAIS
PRESTADORES DE SERVIÇO DA INSTITUIÇÃO EM RELAÇÃO À
PRÁTICA DA ATIVIDADE**

Projeto de monografia apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como
uma das atividades programadas pelo módulo
Metodologia Científica do curso de pós-graduação
em Gestão e Administração Pública

Orientador: Prof. Dr. Gilson Ciarallo

**Brasília
2010**

LEONARDO RODRIGUES DA CUNHA

**O PROGRAMA STJ DE QUALIDADE DE VIDA E A GINÁSTICA
LABORAL – A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES E DEMAIS
PRESTADORES DE SERVIÇO DA INSTITUIÇÃO EM RELAÇÃO À
PRÁTICA DA ATIVIDADE**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão e Administração Pública

Orientador: Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Brasília, ____ de _____ de 2010.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Francisco Roberto Santos

Prof. Me. Paulo Moreira Goulart

AGRADECIMENTO(S)

Agradeço ao maravilhoso Nam-Myoho-Rengue-Kyo, base da minha filosofia de vida, o Budismo de Nitiren Daishonin. Sem essa oração, não teria arrumado forças nem sabedoria para continuar a minha caminhada até a conclusão deste trabalho.

Aos meus familiares e amigos, pelo apoio que dão, mesmo que de maneira discreta, em tudo a que me proponho fazer.

Aos meus colegas de trabalho e também grandes amigos, Edmilson e Sartre, pelo estímulo, conselhos e suporte técnico dados.

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo discutir a implantação e continuidade da ginástica laboral no Superior Tribunal de Justiça, no intuito de avaliar se o modelo adotado promove a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos servidores e demais prestadores de serviço da instituição que praticam a atividade. Como método, fez-se uso de um questionário. Participaram do estudo 65 pessoas oriundas de 10 unidades da estrutura organizacional do Tribunal. Os resultados alcançados legitimaram o trabalho desenvolvido atualmente na instituição. A baixa participação da chefia na atividade não desestimulou a adesão do público-alvo. Este asseverou conhecer os benefícios da ginástica laboral e sua importância como promotora da QVT e, diferentemente do que se esperava, validou, salvo questões pontuais levantadas, as ações implementadas. Contudo, observou-se ser necessário promover ajustes no programa, como por exemplo: fazer pesquisas de satisfação com maior frequência, adquirir novos equipamentos, investir constantemente na capacitação dos professores e ampliar a divulgação da modalidade nos meios de comunicação do Tribunal, entre outras medidas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Ginástica laboral. Bem-estar.

ABSTRACT

This research aimed to discuss the implementation and continuity of labor gymnastics in the Superior Court of Justice in order to assess whether the model adopted is able to promote the Quality of Working Life – QWL of servants and other service providers who engage in the institution's activity. As a method, it was made use of a questionnaire. The study included 65 people from 10 units in the organizational structure of the Court. The achieved results legitimized the work developed in present at the institution. The low participation of the leadership in activity has not discouraged workers to has a share in it. Participants assured knowing the benefits of labor gymnastics and its importance as a promoter of QWL and, unlike what was expected, validated the implemented actions, except for minor questions that were put. However there is need to make adjustments in the program, for example: do customer satisfaction surveys more frequently, buy new equipments, invest constantly in teacher training and expand the dissemination of this physical activity in the media of the Court, among other measures.

Key words: Quality of Working Life. Labor gymnastics. Welfare.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	<u>7</u>
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	<u>12</u>
1.1 Qualidade de Vida no Trabalho	<u>12</u>
1.2 Ginástica Laboral	<u>26</u>
2 METODOLOGIA	<u>38</u>
2.1 Área de Pesquisa	<u>38</u>
2.2 Perfil dos Participantes	<u>39</u>
2.3 Instrumento de Pesquisa	<u>40</u>
2.4 Coleta e Análise de Dados	<u>41</u>
3 ANÁLISE DOS RESULTADOS	<u>43</u>
CONCLUSÃO	<u>60</u>
REFERÊNCIAS	<u>63</u>
Anexo A – Organograma do STJ	<u>66</u>
Anexo B – Organograma do Programa Bem-Estar	<u>67</u>
Apêndice A - Questionário	<u>68</u>

INTRODUÇÃO

Segundo Chiavenato (2004), o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sociotécnica e da democracia industrial. Atualmente, o tema envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho.

Afirma ainda que a QVT procura assimilar duas posições antagônicas: a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e o interesse das organizações quanto aos seus efeitos sobre a produtividade e a qualidade.

Observa-se que neste século, sairão na frente as empresas/instituições que conseguirem transformar o ambiente de trabalho e a saúde emocional e física em vantagem competitiva e que tenham plena convicção estratégica de que quanto mais satisfação propiciarem aos seus colaboradores, maior retorno terão, o que possibilitará criar uma visão de organização mais privilegiada, competente e equilibrada.

Segundo Ana Cristina Limongi-França (*apud* FLEURY, 2002), a conceituação adotada pela Organização Mundial da Saúde - OMS em 1986, na qual a saúde não é apenas ausência de doença, mas o completo bem-estar biológico, psicológico e social, foi estudada por Dejours (1994) e abre um campo significativo para a compreensão dos fatores psicossociais na vida moderna e, especificamente, no desempenho e na cultura organizacional da saúde no trabalho.

Informa ainda que essa compreensão do ser humano, em que o indivíduo é o seu corpo, revela condições de vida e marcas das experiências vividas e desejadas e que, em razão

disso, situa-se na mesma proposta conceitual da visão holística do homem, o elo fundamental da qualidade de vida no trabalho.

A OMS tem por objetivo desenvolver ao máximo o nível de saúde de todos os povos, por meio das seguintes funções essenciais:

- Liderar as questões críticas para a saúde e envolver-se em parcerias;
- Determinar a agenda de pesquisa e estimular a geração, difusão e utilização de conhecimentos valiosos;
- Estabelecer normas e promover e acompanhar a sua aplicação prática;
- Desenvolver opções políticas que são éticas e científicas de base;
- Prestar apoio técnico, catalisando mudanças e capacitação institucional sustentável;
- Acompanhar a situação da saúde e avaliar suas tendências.

A partir dessas análises e almejando proporcionar aos servidores do Superior Tribunal de Justiça (STJ) a oportunidade de agregar uma nova perspectiva e disposição às suas vidas, substituindo um estilo tenso de viver - com todas as suas conseqüências - por outro com qualidade e excelência, a Secretaria de Recursos Humanos, a Secretaria de Serviços Integrados de Saúde e a Associação dos Servidores do STJ lançaram - no ano de 2000 - o Programa de Qualidade de Vida. Ao longo desses anos de sua existência, ioga, dança de salão, corridas, torneios, oficinas de teatro, apresentações de arte e cultura e a ginástica laboral, entre outros, foram e têm sido algumas das atividades ofertadas.

Para que se pudesse inquirir as razões que limitam o sucesso do projeto de ginástica laboral do Superior Tribunal de Justiça, lançou-se mão da coleta de dados com o público-alvo da modalidade, por meio da utilização de questionário. O objetivo da aplicação desse instrumento foi o de investigar a real percepção que os participantes têm dos efeitos proporcionados pela atividade no seu ambiente de trabalho e, em uma dimensão maior e

integrativa, em suas vidas. Isto é, verificar se eles têm sentido benefícios com a prática e checar se os exercícios propostos estão adequados ao local de trabalho, entre outros aspectos relevantes para a pesquisa.

Os resultados obtidos foram analisados, para que se pudesse traçar o verdadeiro perfil do estado em que se encontra a laboral nas unidades do Tribunal, e, a partir dessas informações, dar subsídio aos responsáveis pelo programa para o aprimoramento ou correção de rumos do trabalho que vem sendo desenvolvido.

Desde sua criação, a equipe do Programa STJ de Qualidade de Vida tem-se esforçado para aprimorar as ações desenhadas, no intuito de promover a saúde e o bem-estar daqueles que prestam serviço dentro do Superior Tribunal de Justiça. Para que isso ocorra, todos os profissionais que atuam à frente das atividades - em especial os estagiários de Educação Física, os quais aplicam a laboral - são selecionados de forma criteriosa para desempenhar suas atribuições de acordo com a filosofia do programa, a qual se encontra embasada no conceito de que qualidade de vida no Tribunal é estabelecer o equilíbrio corpóreo-mente-espírito, relacionar-se de maneira harmoniosa consigo mesmo e com os outros e contribuir para a construção de um mundo melhor. Vale, também, acrescentar que a orientação e treinamento desses estudantes, somados à divulgação perene dos já mencionados benefícios oriundos da adesão à atividade, nos veículos de comunicação da instituição, são ações contínuas, dentre tantas outras voltadas à sensibilização do público-alvo.

No entanto, observa-se que, apesar de todo o esforço empreendido, os resultados esperados ainda se encontram aquém do desejado, pois, em relação ao total de unidades existentes, são poucas aquelas que conseguem mobilizar uma quantidade expressiva de servidores e demais prestadores de serviço que atuam na instituição para a sua prática.

Percebe-se atualmente que é considerável o número de organizações que incluem em suas agendas o cuidado com a saúde daqueles que compõem o seu quadro funcional.

Ações direcionadas à qualidade de vida do trabalhador deixaram de ocupar um lugar secundário para serem guindadas ao primeiro posto da atenção daqueles empregadores que querem otimizar o desempenho de suas empresas, associações ou instituições públicas. Embora ainda lento, o crescimento desse pensamento, de que a melhoria do bem-estar dos servidores está intimamente ligado à maior produtividade, deixa latente a preocupação, dos dirigentes dessas corporações, de que investir no capital humano assume inegável relevo.

Como ferramenta para o alcance desses resultados, a ginástica laboral cumpre papel inquestionável. Programas de promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida, que fazem uso da atividade nos locais de trabalho, estão se tornando indispensáveis para a consolidação da cultura nas organizações - ativo este de extrema importância, porque representa o conjunto de valores que a instituição incorpora durante a sua existência.

Dessa maneira, pelas razões apresentadas, justifica-se a realização deste trabalho de pesquisa.

O objetivo geral deste trabalho é o de discutir a implantação e continuidade da prática da ginástica laboral no STJ e, nessa direção, foram traçados alguns objetivos específicos, quais sejam:

- ✓ Descobrir o nível de conhecimento que o servidor possui dos benefícios da prática da laboral;
- ✓ Averiguar se a atividade tem contribuído para a melhora do bem-estar do servidor;
- ✓ Investigar a participação efetiva da chefia na atividade, para o estímulo da prática entre os subordinados.
- ✓ Pesquisar as principais causas da baixa participação dos servidores e demais prestadores de serviço na prática da ginástica laboral no Superior Tribunal de Justiça.

O trabalho está estruturado em três capítulos. No primeiro, tratar-se-á do embasamento teórico que dá sustentação à pesquisa. Com base em livros, artigos, teses e outros trabalhos acadêmicos, será feita uma análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e da ginástica laboral (gl), levando-se em conta a evolução histórica, definições, conceitos e exemplos de estudos e experiências que foram e estão sendo desenvolvidos no Brasil e no mundo. O segundo apresenta a metodologia empregada: a área de pesquisa, o perfil dos participantes, e o instrumento de investigação utilizado para a coleta dos dados que serão analisados. No terceiro, a partir dos resultados colhidos, desenvolve-se a análise e discussão dos resultados. Ao final, fazem-se as últimas considerações e propõem-se sugestões para melhorias na atividade de laboral do STJ.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Consoante Silva e Marchi (1997 *apud* SAMPAIO E OLIVEIRA, 2008, p. 72) há, em relação ao tema, dois principais desafios, dentre outros: o primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente; o segundo é a capacidade de a organização responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. Estas variáveis, segundo os autores, estão profundamente interligadas e induzem a um maior investimento na implementação de programas voltados para a qualidade de vida.

De acordo com Sampaio (2004), ao se perscrutarem as raízes do tema qualidade de vida no trabalho, constata-se que ele refletia no passado uma busca pela satisfação do trabalhador e pela diminuição do excessivo esforço físico no trabalho e de seu consequente malestar. Ainda que de maneira incipiente, poder-se-ia afirmar que já nos primeiros aglomerados humanos havia informações de que estudos eram desenvolvidos no intuito de atingir esses objetivos. Todavia, foi a partir da sistematização dos métodos produtivos, séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, inicialmente, pelos economistas ditos liberais, em seguida pelos criadores das Teorias Clássicas e da Administração Científica e posteriormente pela Escola de Relações Humanas.

Adam Smith (1723-1790) visualizava o princípio da especialização dos operários em uma manufatura de agulhas e já enfatizava a necessidade de racionalizar a produção. O princípio da especialização e o princípio da divisão do trabalho aparecem em referências em seu livro *Da Riqueza das Nações*. Adam Smith reforçou bastante a importância do planejamento e da organização dentro das funções da Administração. James Mill (1773-1836), outro economista liberal, sugeria em seu livro *Elementos de Economia Política*, publicado em 1826, uma série de medidas relacionadas com os estudos de tempos e movimentos como meio de obter incremento da produção nas indústrias da época. David Ricardo (1772-1823) publica seu livro *Princípios de Economia Política e Tributação*, no qual aborda trabalho, capital, salário, renda, produção, preços e mercados. (BLOG dos alunos de Administração do CEFET-MG. Influências dos economistas liberais. 4 out. 2008)

Analisando-se a contribuição da Teoria Clássica da Administração, idealizada por Henri Fayol, constata-se que nela havia uma ênfase na estrutura organizacional, pela visão do homem econômico e pela busca da máxima eficiência. Seus detratores diziam que Fayol buscava a manipulação dos trabalhadores por meio dos incentivos materiais e salariais e a excessiva unidade de comando e responsabilidade. Os princípios de sua teoria eram:

- **Divisão do trabalho** - Especialização dos funcionários desde o topo da hierarquia até os operários da fábrica, assim, favorecendo a eficiência da produção aumentando a produtividade.
- **Autoridade** - Autoridade é todo direito dos superiores darem ordens que teoricamente serão obedecidas. Responsabilidade é a contrapartida da autoridade.
- **Disciplina** - Necessidade de estabelecer regras de conduta e de trabalho válidas para todos os funcionários. A ausência de disciplina gera o caos na organização.
- **Unidade de comando** - Um funcionário deve receber ordens de apenas um chefe, evitando contra-ordens.
- **Unidade de direção** - O controle único é possibilitado com a aplicação de um plano para grupo de atividades com os mesmos objetivos.
- **Subordinação dos interesses individuais (ao interesse geral)** - Os interesses gerais da organização devem prevalecer sobre os interesses individuais.
- **Remuneração** - Deve ser suficiente para garantir a satisfação dos funcionários e da própria organização.
- **Centralização (ou Descentralização)** - As atividades vitais da organização e sua autoridade devem ser centralizadas.
- **Linha de Comando (Hierarquia)** - Defesa incondicional da estrutura hierárquica, respeitando à risca uma linha de autoridade fixa.

- **Ordem** - Deve ser mantida em toda organização, preservando um lugar pra cada coisa e cada coisa em seu lugar.
- **Equidade** - A justiça deve prevalecer em toda organização, justificando a lealdade e a devoção de cada funcionário à empresa. Direitos iguais.
- **Estabilidade dos funcionários** - Uma rotatividade alta tem conseqüências negativas sobre desempenho da empresa e o moral dos funcionários.
- **Iniciativa** - Deve ser entendida como a capacidade de estabelecer um plano e cumpri-lo.
- **Espírito de equipe** - O trabalho deve ser conjunto, facilitado pela comunicação dentro da equipe. Os integrantes de um mesmo grupo precisam ter consciência de classe, para que defendam seus propósitos

A Administração Científica, cujo pai é considerado Frederick Winslow Taylor, propunha a utilização de métodos científicos cartesianos na administração de empresas e seu foco era a eficiência e eficácia operacional na administração industrial. Seus críticos afirmavam que sua orientação cartesiana extrema era ao mesmo tempo sua força e fraqueza e que seu controle inflexível e mecanicista elevou enormemente o desempenho das indústrias em que atuou; contudo, igualmente gerou demissões, insatisfação e estresse para seus subordinados e sindicalistas. Elaborou os primeiros estudos essenciais:

- Em relação ao desenvolvimento de pessoal e seus resultados, acreditava que oferecendo instruções sistemáticas e adequadas aos trabalhadores, ou seja, treinando-os, haveria possibilidade de fazê-los produzir mais e com melhor qualidade.
- Em relação ao planejamento a atuação dos processos, achava que todo e qualquer trabalho necessita, preliminarmente, de um estudo para que seja determinada uma metodologia própria visando sempre o seu máximo desenvolvimento.

- Em relação à produtividade e à participação dos recursos humanos, estabelecida a co-participação entre o capital e o trabalho, cujo resultado refletirá em menores custos, salários mais elevados e, principalmente, em aumentos de níveis de produtividade.
- Em relação ao autocontrole das atividades desenvolvidas e às normas procedimentais, introduziu o controle com o objetivo de que o trabalho seja executado de acordo com uma seqüência e um tempo pré-programados, de modo a não haver desperdício operacional.
- Inseriu, também, a supervisão funcional, estabelecendo que todas as fases de um trabalho devem ser acompanhadas de modo a verificar se as operações estão sendo desenvolvidas em conformidades com as instruções programadas. Finalmente, apontou que estas instruções programadas devem, sistematicamente, ser transmitidas a todos os empregados.
- Incluiu um sistema de pagamento por quantidade (ou por peça) produzida. Isso fazia com que os rendimentos dos funcionários aumentassem de acordo com seu esforço. Assim Taylor conseguiu maximizar significativamente a eficiência da organização.

Ainda segundo Sampaio (2004), a Escola de Relações Humanas – século XX -, cuja preocupação era com os aspectos psicossociais do trabalho, foi a que maior identificação apresentou com o movimento de qualidade de vida no trabalho.

Consoante Assis (2008), proposta inicialmente por Mayo, com base na experiência de Hawthorne e dos trabalhos de Lewin, a Teoria das Relações Humanas foi uma reação de oposição ao tradicionalismo da Teoria Clássica. Deu ênfase ao homem (homem social) e ao clima psicológico do trabalho. As expectativas dos empregados, as suas necessidades psicológicas, a organização informal e rede não-convencional de comunicação passam a ser componentes principais dos estudos de Administração. A liderança passa a

substituir a autoridade hierárquica formal. Com as conclusões iniciais tomadas a partir da experiência de Hawthorne, novas variáveis são acrescentadas ao universo da Administração:

- A integração social e comportamento social dos empregados;
- As necessidades psicológicas e sociais e a atenção para novas formas de recompensa e sanções não-materiais;
- O estudo de grupos informais e da chamada organização formal;
- O despertar para as relações humanas dentro das organizações;
- A ênfase nos aspectos emocionais e não-rationais do comportamento das pessoas;
- A importância do conteúdo dos cargos e tarefas para as pessoas.

Ainda de acordo com Assis (2008), entretanto, ao superestimar os aspectos informais e emocionais da organização, dentro de uma visão romântica e ingênua do trabalho, essa teoria também mostrou-se incompleta e imparcialista, reforçando apenas aqueles aspectos organizacionais omitidos ou rejeitados pela Teoria Clássica. Além disso, uma visão inadequada dos problemas de relações industriais, limitação no campo experimental e parcialidade nas conclusões levaram gradualmente a teoria a um certo descrédito. A concepção ingênua e romântica do operário e a ênfase exagerada nos grupos informais colaboraram rapidamente para que essa teoria fosse repensada. O seu enfoque manipulativo e certamente demagogo não deixou de ser descoberto e identificado pelos operários e seus sindicatos.

Ao receber tantas críticas, a Teoria das Relações Humanas precisou de atravessar uma reestruturação completa a partir da Teoria Comportamental. Este novo estudo marca a mais profunda influência das ciências do comportamento na Administração. Para muitos representa a aplicação da Psicologia Organizacional àquela. Surgiu em 1947 nos Estados Unidos, dentro de uma fundamentação amplamente democrática e possuía um enfoque

predominantemente sociológico e motivacional. A instituição/empresa é visualizada como um organismo social que tem vida e cultura próprias no qual se desenvolvem estilos de administração e sistemas de organização para lidar com as pessoas. Emerge daí o comportamento organizacional, fruto dos intercâmbios e padrões de relacionamentos e expectativas das pessoas, bem como os conflitos entre os objetivos organizacionais e objetivos individuais dos participantes.

Porém, para o mencionado autor, a Teoria Comportamental mostrou-se mais uma pesquisa que trouxe novos conceitos e novas contribuições do que uma teoria definitiva da Administração. Ela se assenta em novas proposições acerca da motivação humana, notadamente as contribuições de Maslow, Herzberg e McGregor.

Segundo Maslow (*apud* ASSIS, 2008), as pessoas são dominadas por motivos ou solicitações de suas necessidades internas insatisfeitas, que orientam e determinam o comportamento. Há uma hierarquia de necessidades humanas, ou seja, há uma escala de prioridade entre elas, em cujo topo estão as fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorealização. Em verdade, o pesquisador contribuiu com uma Psicologia da personalidade dos subordinados, baseada no estudo da motivação humana, dando apenas ênfase às necessidades internas do ser humano, não considerando a situação em que se encontra.

Frederick Herzberg formulou a Teoria dos Dois Fatores para explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho. Para ele, existem dois fatores que orientam o comportamento das pessoas: fatores higiênicos ou extrínsecos - que dizem respeito ao contexto e se situam no ambiente externo que circunda o indivíduo – e fatores motivacionais ou satisfacientes – os quais se referem ao conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que o indivíduo executa.

McGregor (*apud* ASSIS, 2008) admite a existência de um conflito básico entre as necessidades dos indivíduos e as da organização: nenhuma das partes pode ser plenamente satisfeita, porém o administrador deve orientar seus esforços nesse sentido. Propõe uma tipologia dicotômica de estilos de administração, a saber: a Teoria X – que corresponde à suposição de que o homem é uma criatura que tem motivações e necessidades que precisa satisfazer e, em razão disso, surge a importância do conhecimento da motivação humana como meio de obtenção da eficiência no trabalho – e a Teoria Y – a qual é o estilo mais adequado em todas as situações e gera um clima no ambiente laboral favorável que estimula, por si mesma, a alta produtividade, o autocontrole e a criatividade.

Consoante Rodrigues (2009), os anos 60 representaram a sociedade vivendo uma convulsão social diante dos questionamentos ao funcionamento de suas estruturas. Os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores norte-americanos e a não-passividade dos estudantes franceses foram dois grandes marcos dessa fase. Essa postura teve reflexos imediatos no interior das organizações e a dicotomia clássico-moderno foi indutora de conflitos e crises neste meio. Esse contexto tornou o indivíduo mais consciente e favoreceu o desenvolvimento de estudos iniciados na década anterior nos Estados Unidos e Inglaterra, denominados de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Ainda segundo Rodrigues (2009), a década de 70 assistiu a uma mudança no enfoque do gerenciamento organizacional, incentivada principalmente pelo sucesso industrial japonês, que tinha como destaque as formas de gerenciamento distintas das usadas no Ocidente. É nesta década que surgem os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior da organização, utilizando a QVT. Huse e Cummings (1985 *apud* Rodrigues, 2009) mostram alguns fatos significativos que ocorreram nos Estados Unidos nesse período, quais sejam: a criação da “National Commission on Productivity”, a criação pelo

congresso do “National Center for Productivity and Quality of Working Life” e a criação de grupos de estudo da qvt, entre os quais, o “Quality of Working Life Program” na University of California e o “Massachusetts Quality of Working Life Center”.

Para o autor, o cenário se descortina nos anos 80 com o crescente avanço tecnológico e a consequente modernização das organizações. A automatização dos meios produtivos e as constantes mudanças políticas, econômicas e tecnológicas tornam o contexto altamente dinâmico e instável.

Para Sampaio (2004), atualmente, pode-se dizer que o movimento de QVT está amplamente difundido nos países da Europa, Estados Unidos, Canadá e México, tem merecido significativas atenções nos países denominados Tigres Asiáticos e já começa a constituir preocupação de países em processo de desenvolvimento, como o Brasil.

Nesse sentido destacam-se, em nosso país, os estudos de Limongi-França (2004) , nos quais ela - levando-se em conta o conjunto e a natureza das indagações em torno do tema qualidade de vida no trabalho e os diversos conceitos, critérios, abordagens, indicadores e outros meios de discussão da QVT - elucida que se podem agrupar as dimensões sob as quais o referido assunto é tratado, em três escolas de pensamento.

A primeira, intitulada Escola Socioeconômica, ao tratar da QVT, analisa as relações de trabalho na era da globalização e seus paradoxos. Ela afirma que o mundo globalizado tem impulsionado novas relações de trabalho e tendências que, certamente, estão refletindo na segurança, na saúde e nas expectativas do trabalhador. Diz ainda que, ao mesmo tempo, novos desafios surgem pela revolução nas relações de produção e nas formas ocupacionais – a exemplo do trabalho a distância. Nesse contexto, reivindicações para diminuir a carga horária surgem em vários países e, quando atendidas, esse tempo livre para o

trabalhador descansar ou fazer outras atividades é direcionado para o turismo e o consumo. Por outro lado, a inclusão de novas tecnologias pode implicar a exclusão de pessoas da esfera produtiva. Enfim, a escola assevera que a qualidade de vida no trabalho deve ser versada dentro de uma esfera maior, em razão da interligação e interdependência das nações, instituições e empresas dentro da aldeia global.

A segunda, conhecida como Escola Organizacional, afirma que a QVT envolve uma dimensão específica do local em que as relações de produção ocorrem. Ela diz que se trata de se reconhecer que grande parte das relações de trabalho, de suas práticas dos e seus valores nascem de experiências no chão da fábrica, dos processos de controle da produção, dos tempos e movimentos, evoluindo para qualidade total e critérios de excelência. Conclui-se, desse modo, que a mencionada escola enfatiza especificamente o ambiente em que produção ocorre, e que é nesse espaço que muitos pesquisadores - como Taylor, Mayo, Chrys Argyris, Schein, Handy, Mintzberg, Ulrich e Walton – apoiaram sua reflexão. Dentre o conjunto de contribuições da Escola Organizacional, podem-se destacar as seguintes características:

- Expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal;
- Política de gestão de pessoas – valorização e capacitação;
- Marketing – imagem corporativa e comunicação interna;
- Tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte;
- Risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento.

A última, Escola Condição Humana no Trabalho, assegura que toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades lógicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida e explicita que a visão biopsicossocial alicerça-se em três dimensões, a saber:

- A Biológica que se refere às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos e sistemas;
- A Psicológica que diz respeito aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia;
- A Social que revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam essa dimensão.

Inferese que os estudos dessa escola procuram colocar a questão da saúde em um patamar mais abrangente. Isto é, o homem deve ser analisado - seja em qual contexto estiver - dentro de uma visão holística e não pode ser repartido, para que se possa dessa maneira melhor compreendê-lo.

No que se refere à conceituação da qualidade de vida no trabalho, percebe-se que os autores e estudiosos, apesar da diversidade de abordagens e modelos adotados, na essência de suas definições, convergem para uma explicitação muito próxima do tema. Mesmo porque, na maioria das vezes, vão beber em fontes consagradas e das quais qualquer um que queira escrever sobre a QVT não poderia deixar de consultar.

Segundo Limongi-França (2004), no campo conceitual, o trabalho de Walton, de 1975, forneceu um modelo de análise de experimentos importantes sobre qualidade de vida no trabalho, com oito categorias conceituais como critérios de QVT, incluindo: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para

desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho. Embora não sejam desconhecidas a diversidade das preferências e as diferenças individuais relativas a cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores são intervenientes, de modo geral, na QVT.

A autora afirma também que, conforme Fernandes e Gutierrez (1998), a Qualidade de Vida no Trabalho é afetada, ainda, por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamento individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, variedade, identidade de tarefa e retroinformação.

Por fim a pesquisadora amplia e atualiza a definição de QVT ao informar que o tema embora historicamente esteja mais afeto a questões de saúde e segurança do trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.

De acordo com Sampaio (2004), os pesquisadores Huse e Cummings consideraram que a Qualidade de Vida no Trabalho constitui uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, na qual se destacam os seguintes aspectos:

- Preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional;
- Participação do trabalhador nas decisões e problemas do trabalho.

Consoante França (1997, p.80 *apud* VASCONCELOS, 2001, p. 3),

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Nadler e Lawler (1983 *apud* Rodrigues 2009) apresentam um quadro com as definições evolutivas da QVT, a partir do século XX, e lançam um olhar sobre as perspectivas em relação ao tema.

Quadro 1: Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler.

Período	Foco Principal	Definição
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Fonte: Rodrigues (2009, p. 81)

No que tange aos estudos mais recentes sobre a QVT, nota-se um crescente número de trabalhos de pesquisa em várias nações, inclusive no Brasil. Diante de sua

relevância social e impacto, esses estudos cada vez mais têm sido fomentados tanto em instituições públicas quanto privadas.

Para Rodrigues (2009), a QVT é hoje difundida e tem acentuado desenvolvimento em outros países. Ele afirma que Huse e Cummings (1985) citam a França, Alemanha Ocidental, Dinamarca, Suécia, Noruega, Holanda e Itália como as nações que institucionalizaram em suas organizações a filosofia e métodos para uma maior satisfação do indivíduo no trabalho. Também adianta que em outras as abordagens sobre a QVT apresentam significativo desenvolvimento e cita como exemplos a Inglaterra, Checoslováquia, Hungria, Iugoslávia, Canadá, México e Índia.

O autor informa que no Brasil, algumas pesquisas, no intuito de readaptar modelos estrangeiros e encontrar um modelo próprio a partir das características culturais locais, estão sendo desenvolvidas. Menciona que dos vários focos existentes, ele identificou como os mais sistematizados e com maior contribuição já fornecida à comunidade científica o de Tarcísio Quirino e colaboradores em Brasília, o de Eda Fernandes e colaboradores no Rio Grande do Sul e o de Lúcio Flávio R. de Moraes e colaboradores em Minas Gerais.

Sampaio (2004) dá-nos alguns exemplos de estudos de QVT que vêm sendo desenvolvidas. Ele assevera que em uma pesquisa sobre os programas componentes de uma gestão de qualidade de vida no trabalho em empresas públicas e privadas norte-americanas, canadenses e inglesas, as ações mais encontradas foram: decisão participativa, grupos semiautônomo, reestruturação organizacional, redução de diferença de status, mudanças na remuneração, treinamento conceitual em QVT, replanejamento de tarefas (*job redesign*) e mudanças nas instalações (*plant redesign*). Dentre as organizações pesquisadas, estão a Xerox, a Shell, a Alcan, a Topeka, a Prefeitura de Springfield, a TVA e outras.

Outro caso que o pesquisador ilustra é o do grupo de pesquisa do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais, que realizou uma pesquisa a qual teve por objetivo a análise das representações sociais de implantadores de programas de QVT do estado. Nesse estudo foram investigadas empresas de diferentes setores, como indústrias químicas, de autopeças, de serviços, mineração, máquinas e equipamentos, derivados de petróleo e eletrônica. Dentre as conclusões, destaca-se que nessas instituições há uma relação entre a adoção da QVT como forma de gerenciamento e os programas sobre o tema; que há também uma confusão muito comum entre os entrevistados no que diz respeito à distinção entre concessão de benefícios e vantagens oferecidas aos funcionários e a implantação de programas de QVT, além da dificuldade em perceber a diferença entre qualidade de vida – em seu sentido amplo – e a QVT.

Em pesquisa organizada por Vilarta, *et al.* (2006), estudiosos da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), desenvolveram em 2004, por meio de uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, um programa intitulado “Mexa-se UNICAMP”, com o propósito de oferecer oportunidades para a prática de atividades físicas e adoção de estilos de vida mais saudáveis no próprio local de trabalho. O público-alvo consistia da população acadêmica – professores, funcionários e estudantes – e da sociedade em geral que frequentava o *campus*. Dança de salão, ginástica localizada, forró e alongamentos foram algumas das modalidades disponibilizadas. Os resultados obtidos revelaram a importância da ação, pois, constatou-se que houve uma melhora do estado geral de saúde dos participantes: melhora da qualidade de vida (33,9%), indicação médica e consciência da importância (28,5%) cada; controle do peso corporal (9,1%).

Fernandes Larraguibel e Paravic Klijn (2003 *apud* LIMA, 2008)) realizaram um estudo com enfermeiras de hospitais públicos e privados no Chile, cujo objetivo era

determinar o nível de satisfação laboral desses dois grupos. Ela descreve que os resultados mostraram que as condições físicas de trabalho se destacam por ser um fator de insatisfação, em especial para as enfermeiras do setor público e que, por outro lado, as relações sócioprofissionais são as que geram mais satisfação e bem-estar em ambos os grupos.

Ainda consoante o trabalho da autora,

Na Europa existe um instrumento validado para medir a Qualidade de Vida no Trabalho. É o “Cuestionário de Calidad de Vida Profesional – CVP – 35”. Ele é composto por 35 itens que medem a percepção dos trabalhadores acerca de aspectos tais como o desconforto derivado do trabalho, suporte emocional dos diretores, carga de trabalho, recursos ligados ao ambiente de trabalho apoio social, motivação intrínseca, capacitação para realizar o trabalho e qualidade de vida global (Sánchez Gaonzález, Álvarez Nido e Lorenzo Borda, 2003). Segundo Martín *et al.* (2004), é um instrumento de fácil aplicação e que possibilita estabelecer comparações em diferentes organizações. No Brasil, pesquisas psicométricas relativas a esta temática ainda são escassas. (LIMA, 2008, p. 31).

1.2 Ginástica Laboral

Segundo Soares, Assunção e Lima (2006), os autores divergem quanto à origem da laboral. Alguns acreditam que sua procedência é japonesa, outros defendem que nasceu na Suécia (ZILLI, 2002). No Brasil, sua difusão ocorreu na segunda metade da década de 1980, com uma adesão ainda maior nos anos 1990, coincidindo com a “epidemia” das LER/DORT e com as práticas da qualidade total adotadas em inúmeras empresas, inclusive na estudada. Naquela época, ela foi introduzida com finalidades diversas: prevenção de doenças ocupacionais, diminuição dos acidentes de trabalho, aumento da produtividade, melhora do bemestar geral dos trabalhadores (ZILLI, 2002; MENDES ; LEITE, 2004; SESI, 2002; MILITÃO, 2001).

A análise cronológica da laboral, revela, contudo, que suas raízes remontam há muitos anos. Ao longo desse tempo, nota-se um amadurecimento e mesmo a consagração da atividade como essencial para o homem em sociedade. Em Lima (2007), a autora nos informa

da importância de um trabalho publicado em 1991 pelo Ministério da Saúde, pela sua capacidade de reunir organizadamente os fatos históricos ligados à prática de atividades físicas nas empresas, elaborado pelos coordenadores científicos Lamartine Pereira da Costa e Paulo Pegado e pela equipe de consultores Antônio Carlos Bramante, José Carlos Grando, Antônio Dalla Pria Bankoff e João Batista Giovanni, o qual encontra-se demonstrado abaixo em formato de tabela:

Quadro 2: Histórico da Ginástica Laboral

Período	Acontecimento
1900-1910	A primeira manifestação de atividades esportivas no âmbito interno de empresas no Brasil ocorreu na fábrica de tecidos Bangu, sediada no Rio de Janeiro, em 1901. Nesse ano, os trabalhadores dessa indústria têxtil, de capital e gestão ingleses, já se reuniam em torno de um campo de futebol para praticar atividades físicas.
1920-1930	<p>O primeiro apontamento encontrado sobre ginástica laboral foi um pequeno livro chamado <i>Ginástica de Pausa</i> – destinado a operários – editado na Polônia, em 1925. Alguns anos depois, a atividade surgiu também na Holanda e na Rússia.</p> <p>No dia 1º de novembro de 1928, em comemoração à posse do imperador Hirohito, foi regulamentada no Japão a prática de <i>Rádio Taissô</i> (ginástica pelo rádio), adotada por empresas, serviços e escolas, como uma atividade diária para descontração e cultivo da saúde.</p> <p>A construção de quadras e campos esportivos em diversas fábricas da indústria têxtil na região de Nova Friburgo, estado do Rio de Janeiro, foi uma iniciativa dos anos 1930 considerada avançada ainda nos dias de hoje.</p> <p>Segundo Cañete (1996), na Europa, países como França, Bélgica e Suécia adotam a ginástica e realizam basicamente dois tipos de estudos: investigar a fadiga, condições físicas e psicológicas, e investigar as impressões e sentimentos das pessoas envolvidas na ginástica de pausa. A maioria dos estudos foi feita por meio de escalas, questionários e entrevistas.</p>
1930-1940	<p>No Brasil, durante a década de 1930, reapareceram outros empreendimentos que ofereciam opções de lazer esporte, como o Banco do Brasil (desde 1928), <i>Light & Power</i> (1930) e Caloi (1933) por meio de clubes subvencionados.</p> <p>Em 1947, após oito meses de fundação, o SESI começou a reunir todo dia 1º de maio, no estádio do Pacaembu, na cidade de São Paulo, cerca de 2.500 funcionários de 150 empresas paulistas que possuíam clubes esportivos, para realização dos Jogos Operários do SESI.</p>
1950-1960	Em 1958, no Japão, foi denominada como tenossinovite a fase inicial de problemas de lesões ocupacionais.
1960-1970	<p>No início da década de 1960, surgiram programas de atividade física na empresa na Bulgária, Alemanha, Suécia e Bélgica. No Japão, também nessa década, ocorreu a consolidação e a obrigatoriedade da ginástica laboral compensatória (glc).</p> <p>Em 1969, no Rio de Janeiro, nos estaleiros Ishikawajima do Brasil, é introduzida por uma equipe de profissionais de Educação Física a ginástica matinal, com três principais objetivos: físicos, organizacionais e funcionais.</p>
1970-1980	<p>Uma proposta de exercícios baseada em análises biomecânicas foi estabelecida pela Escola de Educação da Feevale, no ano de 1973, quando se elaborou o projeto de Educação Física Compensatória e Recreação.</p> <p>Em 1978, foi formada no Brasil a primeira Associação de Rádio <i>Taissô</i>, como uma divisão da Associação dos Lojistas da Liberdade (SP), em comemoração aos 70 da imigração japonesa no país.</p> <p>Várias empresas de origem japonesa adotaram a metodologia em suas linhas de produção. Com o passar</p>

	dos anos, esse modelo acabou recebendo adaptações para se adequar melhor ao perfil dos trabalhadores brasileiros, iniciando um processo de abertura para a contratação de profissionais de Educação Física.
1980-1990	<p>Em 1981, em razão da dificuldade de encontrar documentos arquivados referentes a experiências esportivas e de lazer nas empresas, o Banespa patrocinou um encontro de profissionais para obter informações e realizar um levantamento histórico da atividade física nas empresas brasileiras.</p> <p>Independentemente das atividades do SESI e SESC, verificaram-se atividades internas em algumas multinacionais e estatais como: Avon, ISHIBRÁS, Hoest, Banespa, Furnas, Telerj, Siderúrgica Nacional, Odebrecht, Promon, IBM e Embratel.</p> <p>Em 1985, a Fundação Emílio Odebrecht publicou que no Brasil apenas 1% do prêmio seguro que os empregados pagam ao INSS é utilizado em medidas preventivas, enquanto 99% dirigem-se a medidas curativas. Isso reflete a predominância dos pressupostos mais ortodoxos da medicina curativa, cujo foco recai sobre o indivíduo doente e não sobre o indivíduo saudável. Visam, nesse caso, garantir níveis cada vez mais elevados de bem-estar físico, mental e social. Trata-se de um modelo de atendimento médico que objetiva a prevenção secundária e tratamentos, não a prevenção primária e a promoção da saúde.</p> <p>Em 1989, os Jogos Operários do SESI, contaram com a participação de 102.000 funcionários de 212 empresas e as modalidades, que no início eram apenas três (futebol, basquete e voleibol), passaram para 22.</p> <p>Lima et al. (2001) citam que, em 1989, nos EUA, houve um investimento em programas, com a finalidade de promover o condicionamento físico de trabalhadores. Em países socialistas, a ginástica laboral promoveu a diminuição do estresse e melhorias no aspecto fisiológico e na postura corporal dos trabalhadores.</p>
1990-2000	<p>No Brasil, a partir de 1990, a ginástica laboral ganhou importância e espaço nas discussões acadêmicas e empresariais.</p> <p>Há ainda outros aspectos a considerar, como a maior qualificação dos produtos e serviços relacionados à atividade física nas empresas e o papel do educador físico.</p> <p>Dois momentos de suma importância para a história da Educação Física no Brasil e, consequentemente, para a atividade física na empresa foram:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A regulamentação da profissão de Educação Física e a criação do Conselho Federal e Conselhos Regionais, por meio da Lei nº 9.696, de 1º de setembro de 1998. • A resolução do CONFEF nº 073/2004 dispõe sobre a ginástica laboral e dá outras providências.

Fonte: adaptado de Lima (2007, p. 24-26)

O estudo do homem e o seu ambiente de trabalho evidencia as grandes mudanças que surgiram nessa relação ao longo dos tempos, mormente no século passado. De tarefas executadas com um certo grau de movimentação e variação, passou-se para outras mais repetitivas e danosas para o organismo humano.

Antes de se tratar das conceituações da ginástica laboral, apresentar-se-á pequeno histórico da evolução do modo de o operário executar o seu ofício, de suas recentes demandas e das consequências advindas do alto grau de responsabilidade e atenção no cumprimento de

suas novas atividades atualmente, além de algumas definições das doenças laborais, tomando por base estudos de especialistas no tema.

Consoante Polito e Bergamaschi (2003), antes da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra, o trabalho do homem era realizado de maneira artesanal e suas ferramentas rudimentares dependiam muito do trabalho braçal do artesão. Elas nos dizem que, nessas condições, o homem tinha movimentos variados durante o trabalho, estando sempre em ação. No entanto, com o passar do tempo, a revolução foi inevitável e inventaram-se máquinas e instrumentos que substituíam o trabalho do operário, com eficácia, em determinadas funções. Surgiam, então, as administrações do trabalho, devido ao crescimento das indústrias, dando origem à produção em série, às linhas de montagem e à produção em massa. Toda essa transformação na maneira de executar o trabalho evidencia que, com a produção em série, os funcionários especializaram-se em um tipo de atividade, o que ocasionou a monotonia dos movimentos repetitivos.

Dejours (1992 *apud* MONT'ALVÃO; FIGUEIREDO, 2005, pp. 38 e 39)

assevera:

Um lugar particular deve ser dedicado à introdução do taylorismo no mundo do trabalho, uma vez que é preciso assinalar as repercussões do sistema Taylor na saúde do corpo: nova tecnologia de submissão, de disciplina do corpo, de organização do trabalho. Tudo isso gera exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho. As performances exigidas são absolutamente novas e fazem com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalhador.

O autor ainda afirma, todavia, que já durante as duas grandes guerras mundiais, de 1914 a 1968, o tema das condições de trabalho aparece nas reivindicações operárias:

A luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo. A palavra de ordem da redução da jornada de trabalho deu lugar à luta pela melhoria das condições de trabalho, pela Segurança, pela Higiene e pela prevenção de doenças. (DEJOURS, 1992 *apud* MONT'ALVÃO; FIGUEIREDO, 2005, p. 39).

Vale a pena, também, acrescentar as alterações ocorridas com o advento da utilização dos computadores, inícios dos anos 80, e seu impacto sobre a saúde do empregado. Nesse sentido, Francischetti (1990 *apud* MONT'ALVÃO; FIGUEIREDO, 2005, p. 40) diz:

O esvaziamento dos movimentos naturais do homem, provocado pelo aumento do ritmo artificial, por intermédio da mecanização, desencadeou um brutal desequilíbrio no padrão de vida das pessoas.

Polito e Bergamaschi (2003) declararam que a mecanização dos atos e o cansaço postural produzem reações fisiológicas e psíquicas negativas como o estresse, a fadiga, os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) – que são doenças ocupacionais - e a depressão, no indivíduo.

De acordo com Militão (2001), LER/DORT- Constituem num conjunto de afecções do aparelho locomotor provocado pela sobrecarga de um grupo muscular. Tem maior incidência nos membros superiores e ocorre devido à utilização biomecânica incorreta destes, que resultam em dor, queda do desempenho no trabalho, fadiga e incapacidade funcional temporária que podem levar a síndrome dolorosa crônica. Uma das causas apontadas para o aumento dessas afecções é a modernização do trabalho com características de atividades fragmentadas, repetitivas, monótonas, realizadas em curto ciclo de tempo com ritmo de trabalho imposto pela máquina ou padrão de produtividade.

A pesquisadora ainda nos esclarece que a nomenclatura LER - Lesão por esforço repetitivo, foi substituída por DORT - Distúrbios osteomusculares relacionado ao trabalho, em 5 de agosto de 1998, por meio da Ordem de Serviço 606 dada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social. A mudança ocorreu por motivos previdenciários, para pagamento de benefícios e reconhecimento da doença. O diagnostico da LER pode ser dado independente do local onde foi adquirida, até em casa fazendo atividades domésticas.

Entretanto, a DORT só pode ser diagnosticada, quando a lesão for adquirida por atividades relacionadas ao ambiente de trabalho.

Em razão de a doença ter causas variadas, relaciona-se no quadro abaixo os fatores de risco envolvidos, os quais se encontram classificados em três categorias:

Quadro 3: Fatores de Risco Predisponentes à DORT

Fatores Biomecânicos	Fatores Psicossociais	Fatores Administrativos
Movimentos repetitivos	Trabalho monótono	Jornada de trabalho excessiva
Movimentos manuais com emprego de força	Grande pressão no trabalho	Falta de intervalo para pausa
Postura inadequada dos membros superiores	Falta de interação com os colegas	Não observância ao uso inadequado de equipamentos
Pressão mecânica por contato sobre o tecido	Pouco controle sobre o trabalho	Não observância ao ambiente físico do trabalho, como calor, frio, vibração.
Sobrecarga estática	Trabalho pesado e inconsciente	Falta de programas de prevenção

Fonte: Militão (2001, p.33)

No rastro da acelerada incorporação das novas tecnologias de automação, sempre associadas às novas formas de organizar o trabalho, as LER ganharam os países industrializados, com os nomes de *cumulative trauma disorders* (CTD), *repetitive strain injury* (RSI), *occupational overuse syndrome* (OOS), *occupational cervicobrachial disorders* (OCD) e *lésions attribuibles au travail répitif* (LATR), respectivamente nos Estados Unidos, Austrália, Alemanha e países escandinavos e Canadá. (KUORIKI et al., apud SAMPAIO; OLIVEIRA, 2008, p 73).

Indo ao encontro da solução dessas questões, verifica-se ser notório que a prática de atividades físicas traz incontáveis benefícios para a saúde. Maior disposição para as atividades diárias, correção postural, controle da pressão sanguínea, fortalecimento dos músculos, aumento da resistência corpórea diante de doenças, retardamento da perda da massa muscular e óssea em decorrência do envelhecimento, diminuição do stress, aumento da vitalidade e redução da fadiga, elevação da autoestima, melhora no humor e na qualidade do sono, melhor integração social, aumento do bem-estar psicológico, dentre inúmeros outros, são alguns dos exemplos de ganhos advindos da realização de exercícios com regularidade.

Em razão de o empregado moderno passar boa parte de seu tempo útil no trabalho, pouco tempo lhe resta para que possa, ao final de seu turno laboral, dedicar-se à prática de alguma atividade física. Nesse aspecto, ao se introduzir em uma instituição um programa de ginástica laboral, busca-se, num primeiro momento, trazer não só mais saúde para o dia-a-dia desse operário e facilitar o desempenho do seu ofício mas também inserir nele a semente da mudança para um estilo de vida com mais qualidade. Desse modo, a empresa/órgão, ao ter em seus quadros de serviço profissionais mais satisfeitos, colherá também diversos frutos, quais sejam: melhora no clima e cultura organizacionais, redução do absenteísmo, prevenção de lesões no ambiente de trabalho, aumento da produtividade e, por consequência, maiores lucros.

Ao se estudarem as definições da ginástica laboral, infere-se que os autores em suas conceituações que se mostram convergentes, com diferentes abrangências de acordo com a visão adotada em suas pesquisas, dão ao tema especial importância, revelando uma preocupação e zelo com o inegável valor que ela tem como indutora da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Para Lima (2007), ginástica laboral é um conjunto de práticas físicas elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, visando compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho, relaxando e tonificando-as, e ativar as que não são tão requeridas. Essas práticas podem ser complementadas com ações educativas que possibilitem um maior acesso a informações sobre promoção de saúde, dinâmicas lúdicas e de integração, objetivando promover maior descontração e resgate do equilíbrio e bem-estar do trabalhador.

Esta atividade é a criação de um espaço onde as pessoas possam, por livre e espontânea vontade, exercer várias atividades e exercícios que estimulam o autoconhecimento e levam à ampliação da autoestima e consequentemente, proporcionam um

melhor relacionamento consigo, com os outros e com o meio. (BASSO, 1989; SCHMITZ, 1981; SHARCOW, 1996 *apud* POLITO; BERGAMASCHI, 2003).

Lima (2004), apresenta uma abordagem do tema sob a óptica ergonômica e explicita que a laboral é a prática de exercícios físicos, realizada coletivamente, durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual por intermédio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o seu próprio corpo.

Com relação aos seus objetivos, relacionam-se a seguir outras definições encontradas na área acadêmica:

Para Picolli e Guastelli (2002 *apud* MONT'ALVÃO; FIGUEIREDO, 2005), os objetivos da laboral são:

- Reduzir a fadiga muscular;
- Promover a consciência corporal, a saúde e o bem-estar;
- Promover a integração entre os funcionários;
- Reduzir o número de acidentes de trabalho;
- Aumentar a motivação e a disposição para o trabalho;
- Prevenir doenças ocupacionais.

De acordo com o Ministério da Educação (1990), o objetivo principal da ginástica laboral na empresa é possibilitar um aquecimento muscular capaz de atenuar a incidência de acidentes de trabalho causados por esforço físico sem preparação. Esses exercícios devem ser dosados de modo que se obtenham esse aquecimento e a oxigenação necessária à melhoria do estado físico geral. Ainda conforme o ministério, o programa da ginástica na empresa envolve outros objetivos, como promover maior disposição para o trabalho, maior capacidade respiratória, vitalidade muscular e mental, além de descontração no ambiente/relações de trabalho. (MONT'ALVÃO; FIGUEIREDO, 2005, p. 70).

Segundo Lima (2007), o objetivo da laboral é promover adaptações fisiológicas, físicas psíquicas por meio de exercícios físicos, dinâmicas de grupo e outras técnicas complementares, como massagem, sempre dirigidos e adequados ao ambiente de trabalho. A primeira adaptação refere-se aos estímulos para o aumento da temperatura corporal, tecidual e da circulação sanguínea durante o momento em que a região está sendo exercitada. A segunda concerne à melhoria da flexibilidade, mobilidade articular, força e postura. A última relaciona-se com as preocupações da empresa com o indivíduo, mudança de rotina e integração dos funcionários com colegas e superiores hierárquicos.

A autora nos diz, em adendo, que, com as três adaptações mencionadas, poder-se-ia citar os seguintes benefícios da atividade:

Melhoria:

- Flexibilidade e mobilidade articular;
- Postura corporal;
- Disposição e ânimo para o trabalho;
- Autoconhecimento do corpo e coordenação motora;
- Sociabilização entre as equipes e seus superiores;
- Produtividade individual e coletiva.

Redução:

- Inatividade física;
- Tensão e fadiga muscular;
- Acidentes de trabalho;
- Afastamentos por lesões ocupacionais;
- Ausência no trabalho (absenteísmo) e procura ambulatorial;

- Custos com assistência médica.

Além desses aspectos, para Mont'Alvão e Figueiredo (2005), a laboral é um programa que possibilita ao trabalhador tornar-se mais íntimo à lógica que envolve suas atividades diárias, na medida em que colabora para que ele aprenda a melhor forma de otimizar a relação do que é exigido de seu corpo/mente e do próprio trabalho em si. Dessa forma, as autoras percebem que um dos resultados esperados com a prática é que o funcionário consiga, ao mesmo tempo, compreender “o que seu corpo lhe diz” e de alguma forma “avisar-lhe” o que se espera dele naquele momento, para realização daquela tarefa, já que as séries de exercícios são, ou devem ser, baseadas na função exercida.

Lima (2004) revela que, no que diz respeito ao seu fim, a ginástica laboral pode ser classificada como:

Ginástica Preparatória ou de Aquecimento: sua duração é de 5 a 15 minutos, no início da jornada de trabalho. Seu objetivo é o de preparar o trabalhador, aquecendo os grupos musculares que serão solicitados durante a tarefa e, despertar o trabalhador para que se sinta mais disposto no início de seu expediente.

Ginástica Compensatória: sua duração é de 5 a 15 minutos, durante a jornada de trabalho. Seu objetivo é o de compensar os músculos que foram trabalhados em excesso, durante a atividade diária, além de interromper a monotonia operacional.

Ginástica de Relaxamento: ginástica baseada em exercícios de alongamento, respiratórios e técnica de controle de estresse. Sua duração é de 15 a 30 minutos e o seu objetivo é oxigenar as estruturas musculares envolvidas em tarefas diárias, evitando o acúmulo de ácido lático, além de prevenir possíveis instalações de lesões e proporcionar o alívio mental.

No que tange às pesquisas, expressivo é o número de casos relatados tanto em produções acadêmicas quanto em livros especializados. Tudo isso demonstra que o tema tem hoje inequívoca relevância para a sociedade. Descrever-se-ão, a partir desse ponto do estudo, alguns desses exemplos e seus resultados, começando por um quadro, que reúne várias experiências implementadas por empresas e outras instituições do país.

Quadro 4: Resultados da Ginástica Laboral.

Empresa	Principais resultados obtidos
Embaré	- Queda de 25% no nível de abastecimento; - Número de afastamentos por acidentes do trabalho em 2002 foi 40% inferior ao de 1999.
Cervejaria Coors	- estima que, para cada dólar investido no bem-estar dos empregados, há um retorno de seis dólares e quinze centavos.
Tintas Renner	- Diminuição da procura ambulatorial; - Diminuição do índice de absenteísmo; - Aumento da disposição para o trabalho; - Diminuição dos problemas com o sindicato, decorrentes de reclamações sobre doenças profissionais; - Melhoria das dores articulares/musculares; - Melhoria do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.
Xerox	- Aumento de 39% nos índices médios de produtividade; - Melhoria na saúde dos funcionários; - Redução da procura do ambulatório médico por problemas de hipertensão e dores nas costas.
Siemens do Brasil	- As reclamações de dores foram reduzidas.
Dana-Albarus	- Diminuição de 46% dos acidentes ocorridos no primeiro turno do setor de forjaria; - Diminuição de 54% da procura ambulatorial traumato-ortopédica.
Selenium	- O índice de absenteísmo diminuiu em 38% , os acidentes em 86,67%; - As dores de 64% dos trabalhadores diminuíram; - 57% afirmaram que o relacionamento melhorou entre os colegas.
Reitoria da Universidade Federal de Santa Catarina	- Queda nos índices de afastamentos por doenças ocupacionais; - A direção deve “olhar” para as pessoas e equipamentos; - Aumento do bem-estar diário e melhoria do relacionamento interpessoal; - 34,6% dos trabalhadores afirmaram que passaram a exercitar-se com mais frequência; - Alterações no estilo de vida dos funcionários; - 46,2% dos trabalhadores passaram a vivenciar os ensinamentos difundidos nas palestras e a aplicar as “dicas semanais” para melhorar a qualidade de vida.

Fonte: Mont’Alvão; Figueiredo (2005, p. 80)

Em Militão (2001), Barcelos (2000) acompanhou um programa de ginástica laboral nos funcionários do SENAI e observou que esses exercícios auxiliaram na percepção corporal, fazendo com que os funcionários adotassem posturas mais adequadas. Santos (2000)

pesquisou os funcionários de um supermercado de Florianópolis e concluiu no final de sua pesquisa que os benefícios adquiridos com o programa de ginástica laboral foram: uma melhor disposição para o trabalho, diminuição do cansaço físico no final do dia, aumento do clima de amizade e espírito de grupo, tornando os funcionários mais unidos e comprometidos com a empresa.

Em Vilarta *et al.* (2006), observa-se um excelente programa de laboral que sendo desenvolvido pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) desde 1996. Nele 1500 servidores exercitam-se diariamente com a ginástica preparatória, no início do turno por 12 minutos ou a compensatória em pausas de trabalho durante o turno por 12 minutos. O que chama atenção nesse trabalho é o fato de que a instituição promove uma constante atualização do seu programa, visando principalmente manter o interesse do funcionário. Dentre os resultados colhidos, houve a redução em muitos setores do número de acidentes do trabalho, em consequência da prática de exercícios que desenvolvem a rapidez de reação dos funcionários em relação aos estímulos externos.

Para citar por fim um exemplo bem recente, conforme Maciel *et al* (2005), há o programa *Healthy People 2010* (Pessoas Saudáveis 2010) dos Estados Unidos, cujo objetivo é melhorar a saúde e a qualidade de vida, por meio da atividade física diária e que se propõe a várias intervenções para incentivar essa prática. Entre elas estão ações que atingem as pessoas em seus ambientes de trabalho.

2 METODOLOGIA

2.1 Área de Pesquisa

Este trabalho foi realizado no Superior Tribunal de Justiça, tanto em sua área fim quanto na meio. O órgão possui uma estrutura hierarquizada, em que, no topo de seu organograma, encontra-se o Ministro Presidente e órgãos como a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, o Conselho da Justiça Federal – CJF, o Plenário e o Conselho de Administração. Abaixo desses, de maneira simplificada, surgem os demais componentes, quais sejam os Gabinetes dos Ministros, Seções, Turmas e as Secretarias do Tribunal, dentre outras unidades (ver organograma completo em Anexo A).

O Centro de Estudos da Saúde - CES, que faz parte da Seção de Apoio Administrativo – SEAPA, que por seu turno compõe a Secretaria de Serviços Integrados de Saúde – SIS, possui dentre suas atribuições promover ações que sejam capazes de melhorar a qualidade de vida dos servidores, além de dar suporte aos profissionais de saúde da secretaria, com estudos técnicos e pesquisas. Inicialmente o CES – que possuía outra nomenclatura – estava afeto à Secretaria de Recursos Humanos do Tribunal. Todavia, a partir do ano de 2007 passou a integrar a SIS.

Dentre suas ações, poder-se-ia citar o Projeto Saúde Financeira – que visa dar orientações ao servidor para que possa melhor gerir suas finanças -, o Projeto Sempre é Tempo de Aprender – voltado a preparar o servidor para a aposentadoria -, o Aberto de Tênis do Poder Judiciário, a Corrida do Judiciário, atividades físicas diversas – tais como alongamento, ioga, dança de salão e pilates - e a ginástica laboral. (Ver organograma do Programa Bem-Estar do Servidor em Anexo B).

Atualmente a unidade possui três servidores efetivos, dos quais um é o realizador deste trabalho, quatro estagiários estudantes de Educação Física - responsáveis pela aplicação das aulas de ginástica laboral - e um estagiário administrativo. Todos os estagiários da laboral

são selecionados, inicialmente pelo Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE, via Seção de Movimentação de Pessoas (SEMOP), da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – e depois encaminhados para entrevista no CES com um servidor que é, também, educador físico.

Selecionado o estudante, a ele são dadas as mais variadas informações, tais como: a filosofia do Programa de Qualidade de Vida do STJ, a estrutura do órgão e as unidades em que irá desenvolver sua atividade. Além disso, orientações técnicas são repassadas e reuniões e trocas de feedback são realizadas com frequência para que se possa não só ter um termômetro do desenvolvimento da atividade e de seus resultados alcançados como também aprimorá-la.

Qualquer unidade que queira ter a laboral, deve fazer a solicitação ao CES, por meio de sua chefia imediata – medida essa implementada para , por um lado, tentar sensibilizar o gestor para a sua prática. Uma vez recebido o pedido é dada ciência ao solicitante que, em data a ser informada, sua seção começará a ser atendida. Atualmente são atendidas 43 unidades (população) dentro do STJ e, para este estudo, foram pesquisadas 10 (amostra), o que corresponde a aproximadamente 23% do total. 72 informantes responderam às questões; contudo apenas 65 formulários foram aproveitados, o que representa aproximadamente 22% de um público-alvo de 300 pessoas.

2.2 Perfil dos Participantes

Para o trabalho, consideraram-se todos aqueles que prestam serviço nas respectivas unidades que fazem uso da ginástica laboral, ou seja, participaram servidores efetivos e requisitados, estagiários e eventuais terceirizados, com predominância, é claro, do primeiro grupo. Dentre os sessenta e cinco respondentes, 55% são do sexo masculino e 45% do feminino. As idades, registradas em anos completos, variaram de 18 a 56 anos, com a

preponderância da faixa inicial que vai até os 30 anos de idade, conforme gráficos relacionados abaixo.

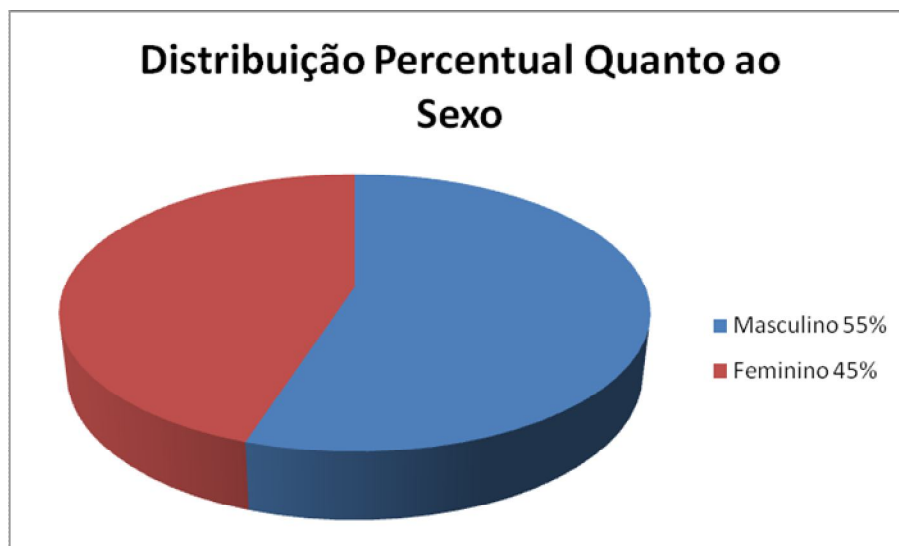


Gráfico 1: Distribuição Percentual Quanto ao Sexo.

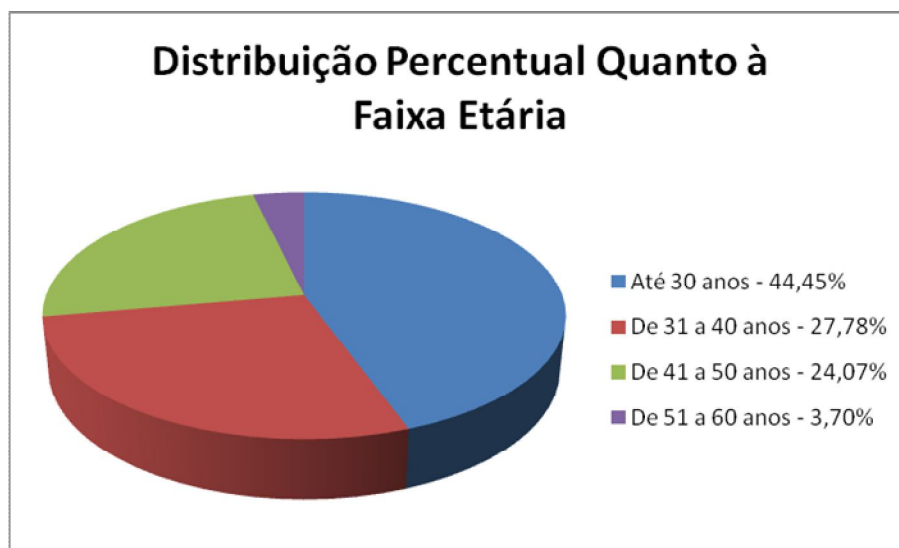


Gráfico 2: Distribuição Percentual Quanto à Faixa Etária.

2.3 Instrumento de Pesquisa

Para a investigação dos objetivos desta pesquisa, utilizou-se de um questionário (ver anexo3) composto de dois tipos de questões: o primeiro, com apenas uma , apresentava

uma pergunta e oferecia alternativas – nesse modelo o respondente poderia marcar mais de uma opção -, e o segundo, constituído pelo restante das questões, apresentava afirmações e oferecia alternativas numa escala de valor – nesse modelo o respondente só poderia marcar uma opção. Para complementar o formulário, deixou-se, ao seu final, um espaço pra críticas, sugestões e melhorias.

Para a construção do questionário – questões com escala -, tomou-se o cuidado de se adotar um modelo conhecido, no caso o de Likert. Segundo Azambuja (2005), questões que utilizem a escala de Likert, apresentam afirmativas positivas, mesmo advindas de incidentes críticos negativos. As afirmativas devem ser:

- Sem ambiguidade ou duplicidade: uma ideia clara em cada afirmativa;
- Específicas: sem deixar dúvida a que aspecto do serviço se referem;
- Acionáveis: saber onde melhorar em caso de avaliação negativa;
- Adequadas: redigidas em termos que o cliente conheça.

Para a elaboração das questões, utilizou-se como fonte, com adaptações, os estudos de Polito e Bergamaschi (2003) e de Soares, Assunção e Lima (2006). Os questionários foram aplicados nos dias 6 e 7 de outubro de 2010 e as unidades pesquisadas foram escolhidas ao acaso, para que se pudesse obter uma amostra heterogênea das opiniões do público-alvo. Em algumas delas, o pesquisador acompanhava o estagiário da laboral na aplicação do instrumento de análise e, em outras, orientava os procedimentos, para que pudesse realizar o experimento sozinho.

2.4 Coleta e Análise de Dados

Não houve maiores problemas para a efetivação do estudo. Em todas as áreas, os participantes se mostraram receptivos, todavia alguns informantes reclamaram do fato de que têm respondido um grande número de questionários no Tribunal - único fator limitador da

pesquisa -, o que é muito comum, mormente, pela intranet, e são exemplos do fato dentre outros as pesquisas de clima, coordenadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas e as técnicas, aplicadas pela Secretaria de Informática.

Antes da aplicação da ferramenta e início da aula, havia uma descrição do intuito do trabalho, ou seja, de que aquelas informações serviriam para um estudo acadêmico, num primeiro momento, e que em outra fase, seria extremamente útil para o aprimoramento e análise de continuidade da atividade ginástica laboral no STJ.

Foram descartados os questionários - sete no total - que, apesar das orientações, apresentavam questões em branco ou que possuíam erro na marcação da escala de valor - mais de um ponto marcado . Essas medidas foram tomadas para evitar a contaminação dos resultados e tornar o estudo confiável. Todos os dados foram lançados no software Excel, em diversas planilhas, e os resultados foram consolidados em gráficos e quadro.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão exibidos os resultados colhidos na pesquisa e desenvolvidas as respectivas discussões. Inicialmente serão analisadas as questões com respostas em escala (representação e legendas abaixo), que foram reunidas em grupos, apenas para melhor visualização e compreensão de suas relações com o contexto. Far-se-á, primeiramente, uma análise sucinta de cada gráfico para depois se realizar um exame integrado de todos aqueles que estejam dentro do mesmo grupo. Em seguida, passar-se-á ao exame da questão de múltipla escolha e das críticas, sugestões e elogios, que porventura houver (ver o questionário completo em Apêndice A).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1 - Discordo plenamente

2 - Discordo em grande parte

3 - Concordo ou discordo parcialmente

4 - Concordo em grande parte

5 - Concordo plenamente

Para o primeiro grupo, **Percepção dos Benefícios da Laboral**, relacionam-se as questões e resultados abaixo:

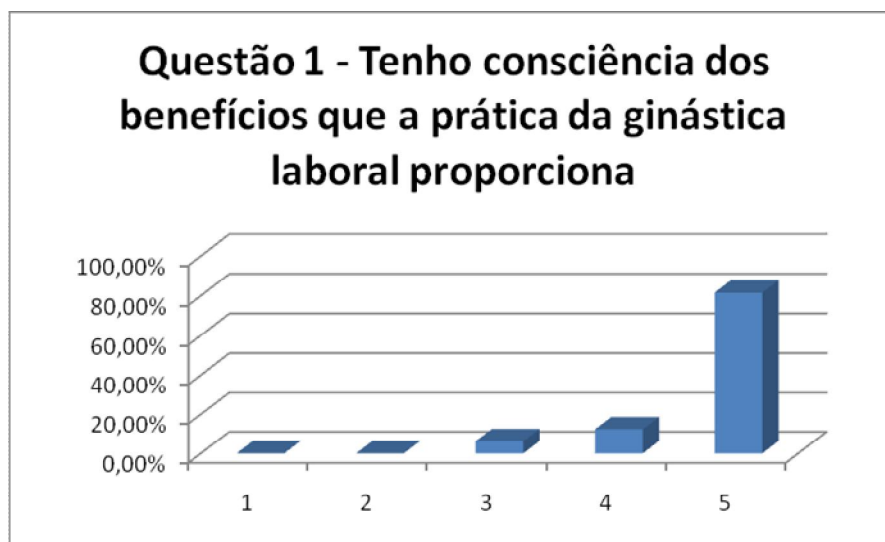


Gráfico 3: Questão 1

A concentração das respostas nos últimos três pontos da escala demonstra que os praticantes da atividade, de maneira geral, têm noção, não mensurada na pesquisa, das potenciais vantagens que podem ser obtidas com a prática da atividade.

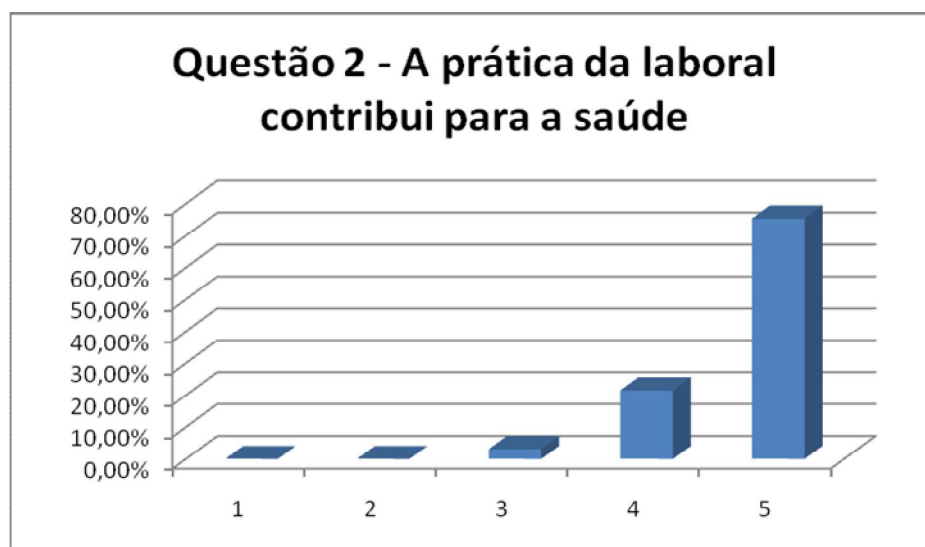


Gráfico 4: Questão 2

Este gráfico é quase um espelho do anterior, e seus resultados, como não poderia deixar de ser, revelam convergência com aquele.

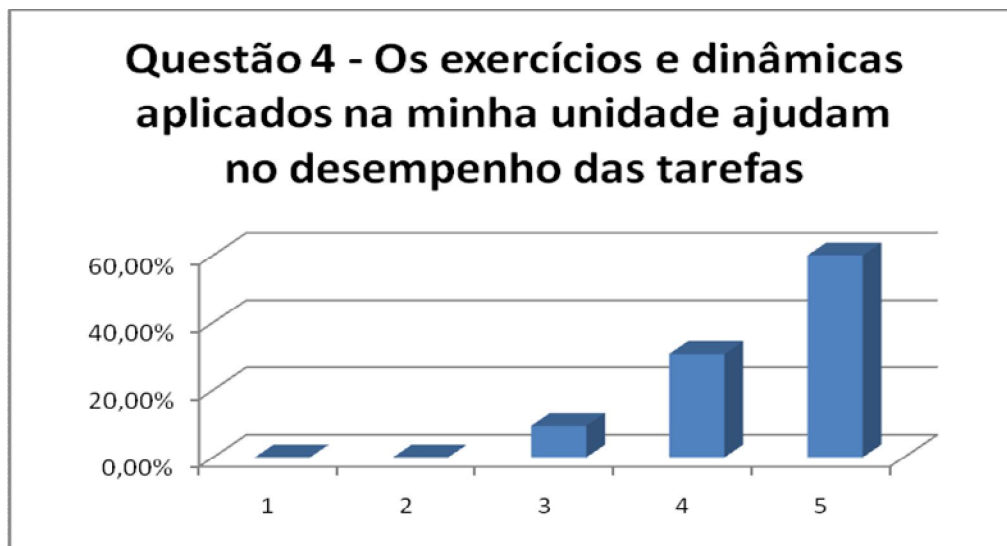


Gráfico 5: Questão 4

Observa-se que, para a maioria dos informantes, o desenho das aulas tem sido capaz de auxiliá-los na execução do seu trabalho.

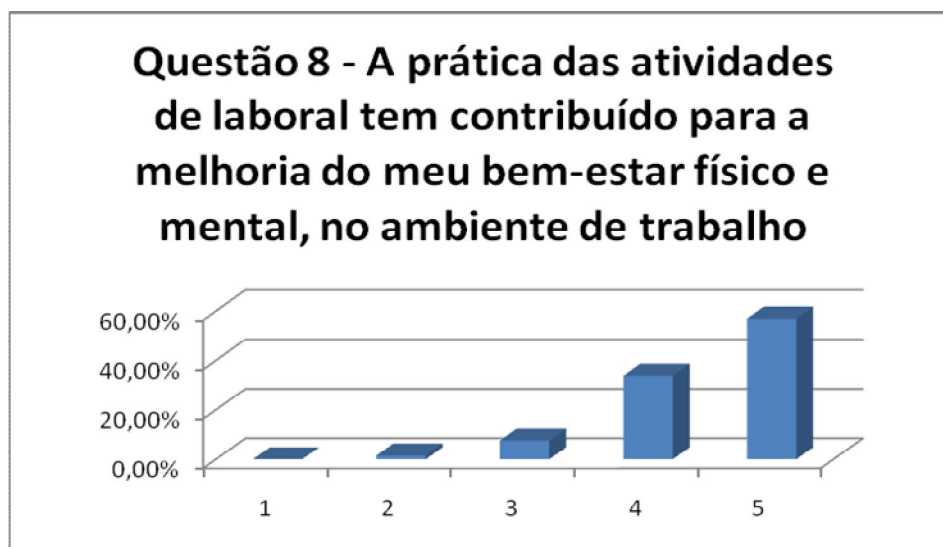


Gráfico 6: Questão 8

Os números alcançados neste gráfico, em sintonia com os do que lhe antecede, ratificam, para o público-alvo, a sensação de que a atividade laboral é eficaz na promoção da qualidade de vida no trabalho.



Gráfico 7: Questão 12

Os dados gráficos evidenciam mais um dos efeitos proporcionados pela prática da laboral, qual seja o de fomentar a melhora no relacionamento interpessoal.



Gráfico 8: Questão 13

A concentração dos percentuais nos dois últimos pontos da escala faz com que este gráfico legitime tudo o que foi e ainda será dito pelas questões aplicadas.

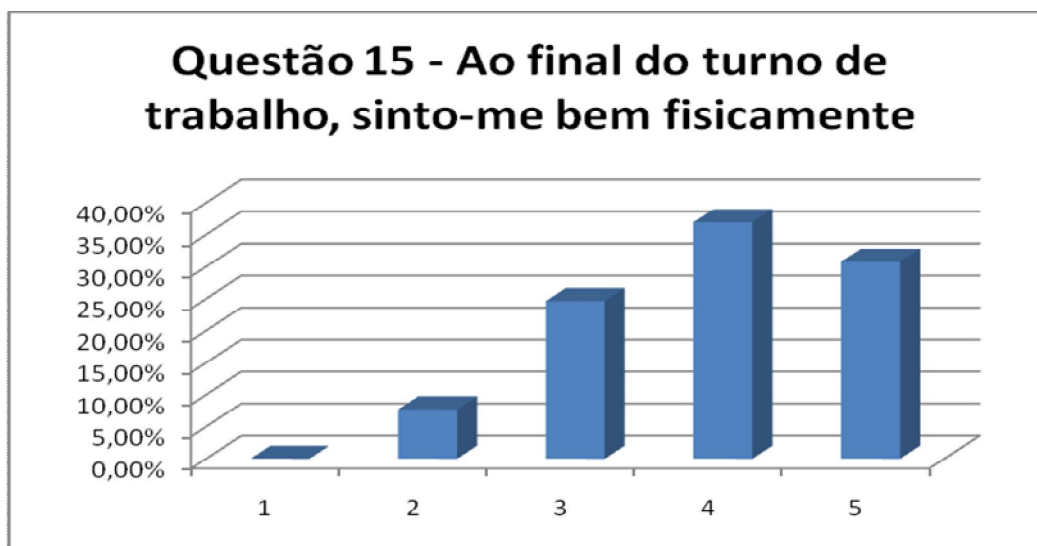


Gráfico 9: Questão 15

Os resultados desse gráfico revelam o acerto nas atividades propostas nas aulas de laboral, pois seus efeitos, para a maior parte dos informantes, têm-se prolongado para além da jornada de trabalho.

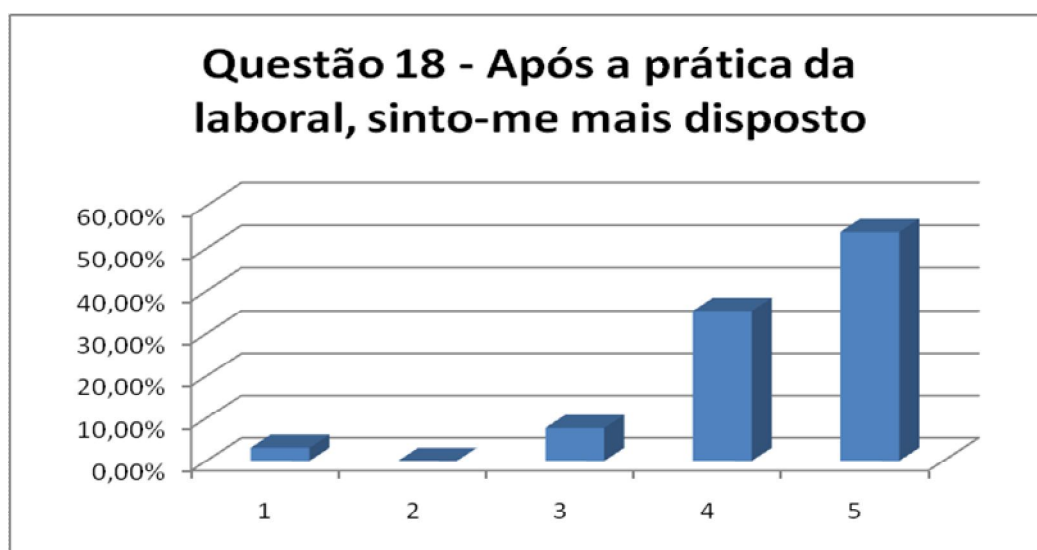


Gráfico 10: Questão 18

Os dados demonstram que as laborais preparatória - realizada no início do expediente -, compensatória - executada durante a jornada - e a de relaxamento têm sido eficazes no aumento do ânimo e predisposição do servidor para o trabalho.

Para o segundo grupo, **Motivação**, apresentam-se:

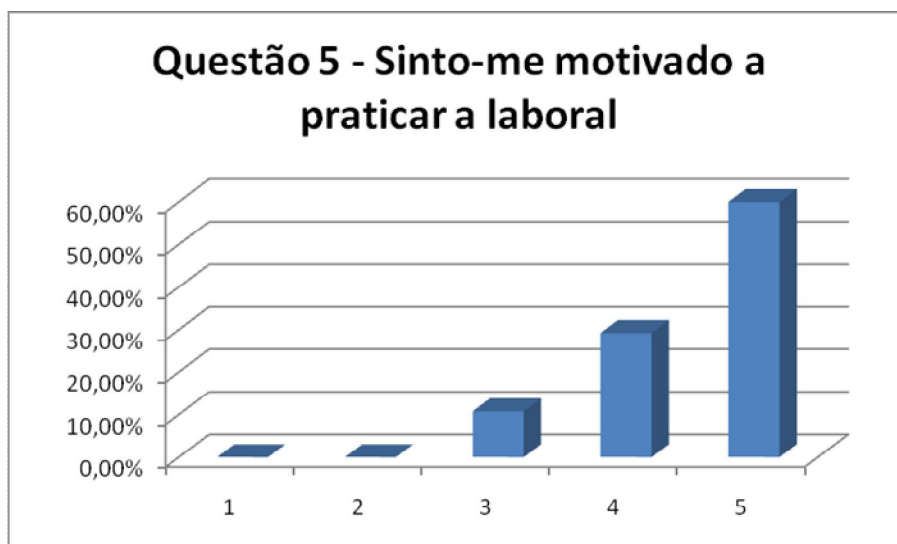


Gráfico 11: Questão 5

Para que qualquer trabalho físico proposto obtenha adesão e alta participação do público-alvo, deverá oferecer a ele a sensação de que a sua permanência na atividade justifica-se, entre outros, pelos avanços alcançados em sua capacidade de realizar os exercícios propostos e pelos ganhos de bem-estar percebidos.

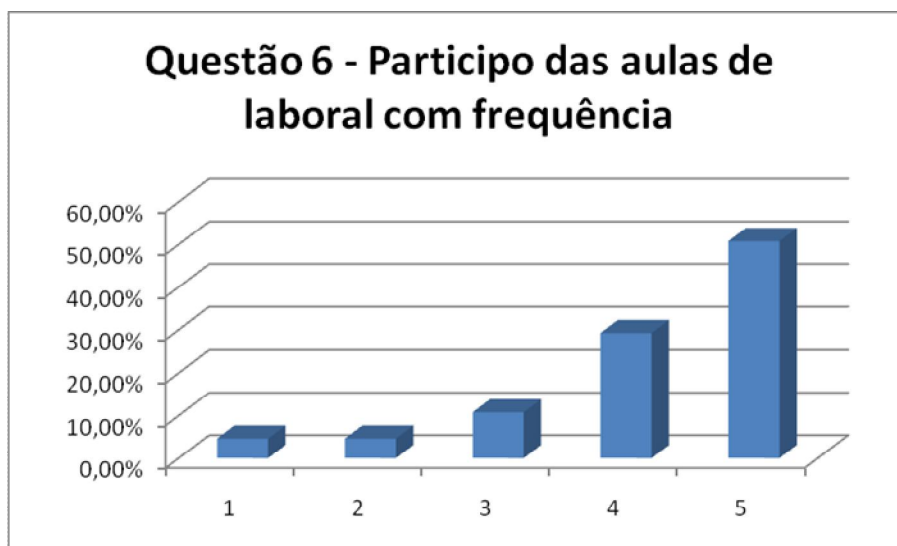


Gráfico 12: Questão 6

O gráfico 11 justifica os números conseguidos nesta investigação desvelada pela questão 6 e pode provar que a frequência expressiva dos alunos dá-se, também, em razão da confiança no trabalho que o professor desempenha.

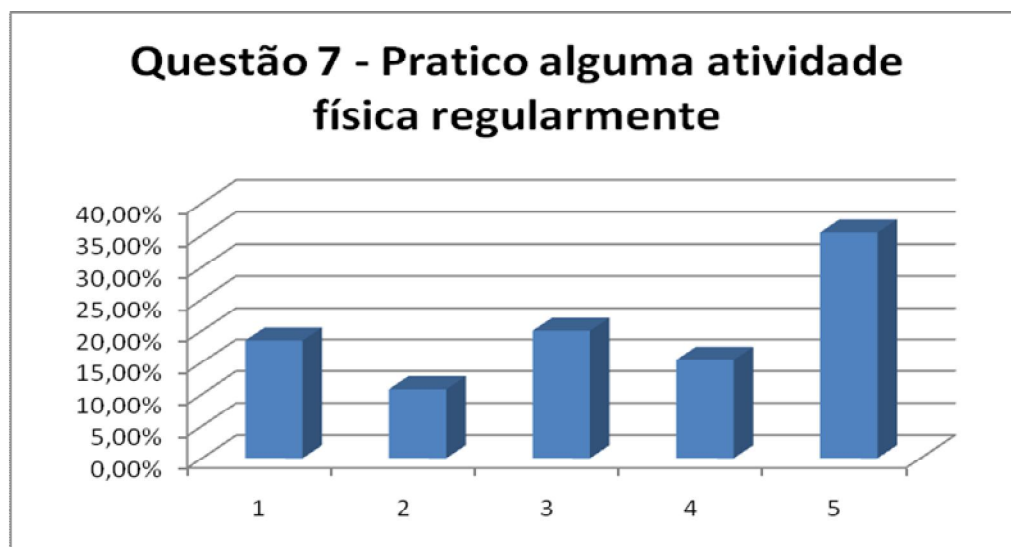


Gráfico 13: Questão 7

Os percentuais aqui atingidos, agrupados em maior proporção nos pontos superiores da escala, deixam transparecer que pode haver uma relação de estímulo à atividade física, proporcionada pela prática da laboral.

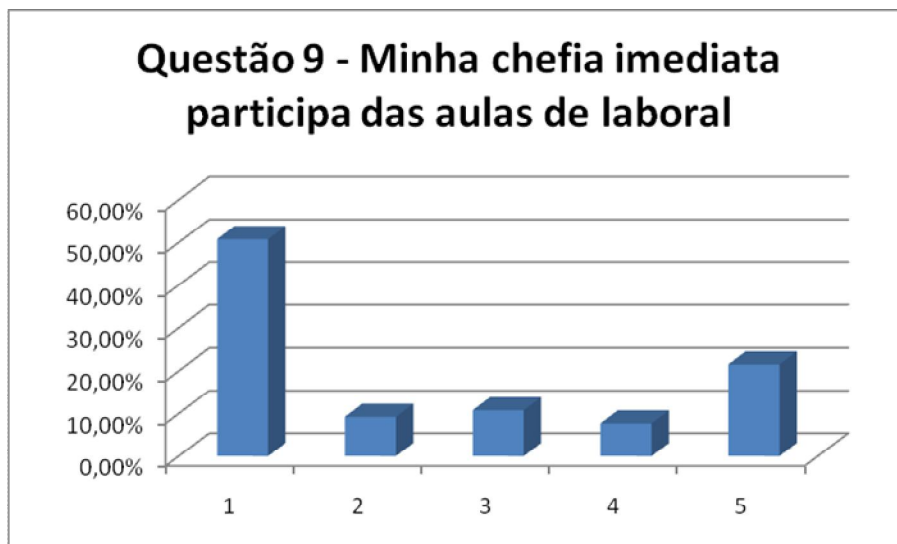


Gráfico 14: Questão 9

A análise das respostas alcançadas com essa afirmação revelou uma situação atípica vivenciada dentro do STJ, não obstante o que alguns autores assegurem (vide citações abaixo). Ela demonstrou uma aparente ausência de vínculo imediato entre a participação dos chefes e sua influência na motivação dos servidores e demais prestadores de serviço. Vale acrescentar que o requisito necessário para que seja aplicada a atividade em qualquer unidade do Tribunal é a anuência da chefia imediata.

É marcante a diferença de resultados quando as chefias se envolvem e se comprometem. Neste caso, todos participam, há mais entusiasmo, prazer e dedicação, levam mais a sério e valorizam a ginástica de outra forma. (DIAS, 1995, apud MONT'ALVÃO; FIGUEIREDO, 2005).

Segundo a revista *Valor Carreira* (2003 apud MONT'ALVÃO; FIGUEIREDO, 2005), o ambiente confortável não só depende de uma estratégia bem definida, mas também de processos adequados, de uma estrutura organizacional consistente e de pessoas motivadas. Diz ainda que, acima de tudo, vale ressaltar que o “clima” existente nas relações de trabalho é algo de grande importância e depende fundamentalmente de um envolvimento direto da cúpula da companhia. Por fim, afirma que se o presidente não for o primeiro a trabalhar para a construção de um bom clima interno, a tendência é de que tudo não passe de uma boa intenção.

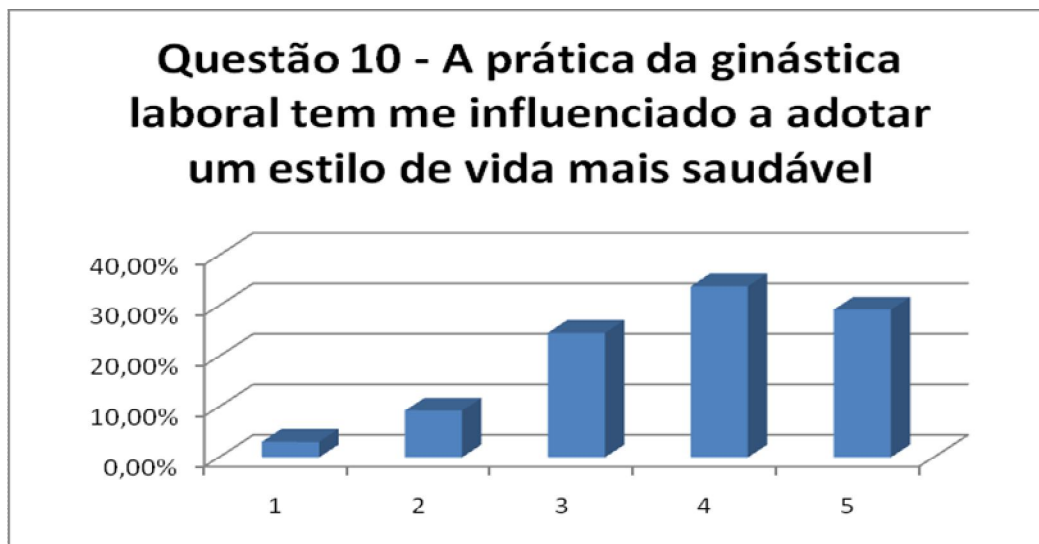


Gráfico 15: Questão 10

As razões e análises para este gráfico assemelham-se às apresentadas para a questão 7 e reforçam seus resultados.

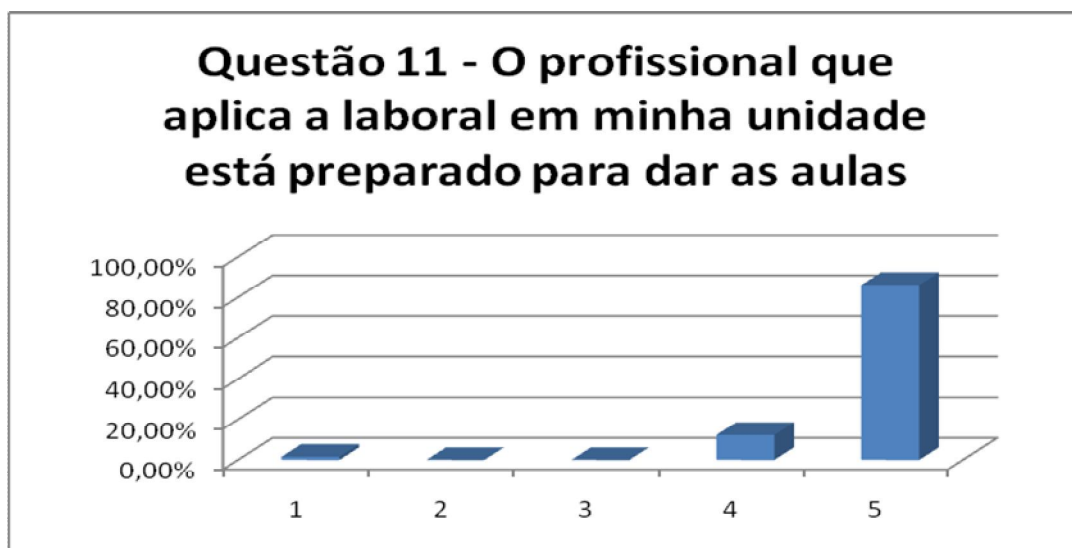


Gráfico 16: Questão 11

A interpretação dos dados dessa questão guardam estreita relação com os números e análises apresentados nos gráficos 11 e 12 e os validam.

Por fim, listam-se os gráficos relativos ao último grupo, **Outros**:

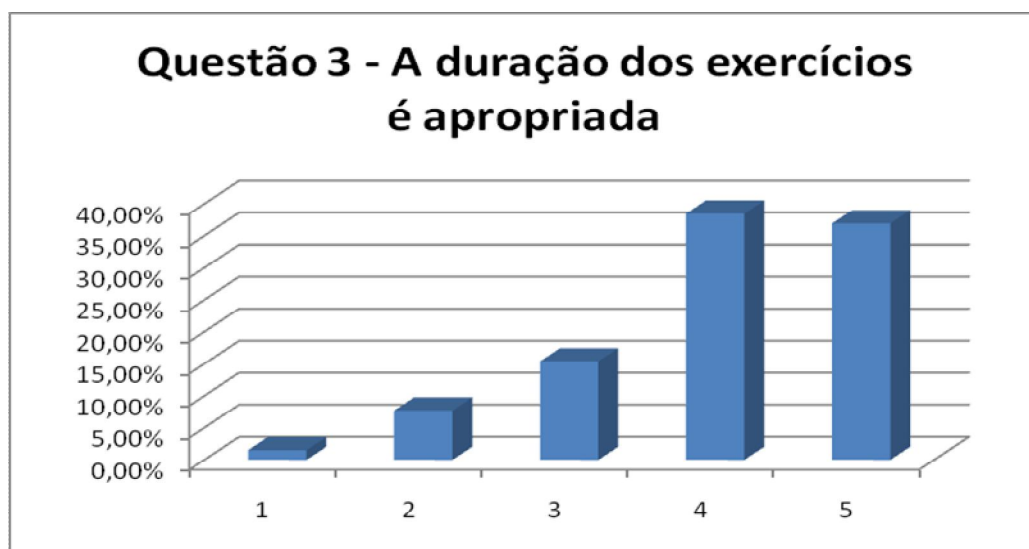


Gráfico 17: Questão 3

Nota-se, a partir do exame gráfico, que apenas para pequena parcela dos informantes, o tempo estipulado para a prática da atividade não é adequado, fato esse que revela ter sido bem dimensionada sua duração.



Gráfico 18: Questão 16

Os bons resultados aqui visualizados permitem concluir que a laboral tem gradualmente alcançado um de seus mais relevantes objetivos que é o da prevenção de doenças ocupacionais.

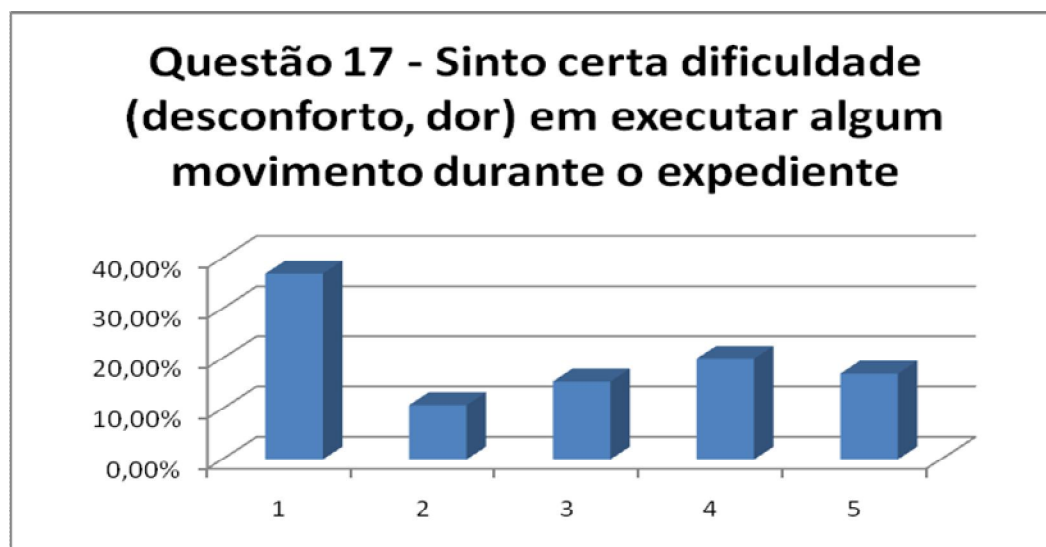


Gráfico 19: Questão 17

A distribuição mais balanceada dos dados nesse gráfico demonstra que ainda há uma parcela significativa de participantes com potencial para desenvolver algum tipo de moléstia ocupacional e, em razão disso, deverá ser dada maior atenção a essas pessoas.

A análise do primeiro grupo de questões revela que a maioria dos participantes da laboral afirmam ter consciência dos benefícios oriundos da prática da atividade, ou seja, 93,85% dos respondentes encontram-se nos pontos “4” e “5” da escala. Os resultados alcançados nas demais questões corroboram essa percepção.

Os dados deixam transparecer, também, que a estrutura de trabalho montada pelo CES para viabilizar a laboral está coerente: o processo de seleção dos estudantes que irão trabalhar com a atividade, as orientações que lhe são repassadas constantemente e o acompanhamento desses profissionais estão produzindo efeitos positivos, uma vez que 90,77% dos respondentes declaram que os exercícios estão adequados às tarefas que executam. Para este percentual, ainda, a laboral tem-se mostrado capaz de promover o bem-estar físico e mental.

Talvez, por esses fatos, 89,23% , 95,38% e 67,69% dos respondentes, respectivamente, atestam estarem mais dispostos ao final das dinâmicas, perceberem-se mais integrados ao ambiente de trabalho e sentirem-se melhores fisicamente ao término de seu expediente. Nesse sentido, era de se esperar que a aprovação da atividade fosse relevante: 100% dos pesquisados escolheram os pontos “3”, “4” ou “5” da escala na questão que trata da validação ou não da ginástica laboral.

Essas informações vêm ao encontro do que se espera da prática da laboral, qual seja possibilitar ao trabalhador desenvolver o seu trabalho, sentindo-se plenamente bem, além de estar apto a levar essa condição para o resto de seu dia.

O exame dos dados colhidos com as questões do segundo grupo dá condições de aquilatar em que grau a laboral tem sido eficaz em estimular o participante a continuar exercitando a atividade e possibilita que se averigue se ela tem sido capaz de criar nele a semente da prática dos exercícios físicos para a qualidade de vida.

Observa-se que 89,23% dos participantes da pesquisa sentem-se motivados a praticar a ginástica laboral. Possivelmente por essa razão, 80,01% asseveram ter uma frequência praticamente constante nas aulas, 63,08% declaram que a laboral os tem influenciado a adotar um estilo de vida mais saudável e 70,77% tenham marcado um dos pontos “3”, “4” ou “5” da escala para a questão que avalia se o estilo de vida do participante é ativo. Vale também destacar que, provavelmente, tem contribuído para esses resultados a qualidade do serviço prestado pelo estagiário da laboral, porque, para 98,46% do público-alvo, aquele que ministra as aulas está preparado para o desempenho de seu trabalho.

É interessante notar-se também que, a despeito do que os estudiosos e demais pesquisadores do tema afirmam, no caso do STJ, a pequena presença da chefia imediata nas aulas de laboral - 60,01% dos pesquisados assinalaram as escalas “1” ou “2” para a questão que investiga a participação dos superiores na laboral, como indutora da adesão dos subordinados – não foi capaz de influenciar “negativamente”, ou desestimular, o exercício da laboral.

O terceiro grupo traz uma análise complementar e informa que, para 75% daqueles que fazem uso da laboral, os exercícios e demais práticas desenvolvidas nas aulas ocorrem dentro de um tempo adequadamente dimensionado para o alcance dos resultados desejados. Outrossim, dá ciência, felizmente, que as ações do Tribunal na direção do bem-estar do servidor e demais prestadores de serviço têm sido profícuas, porquanto 63,07% assinalaram as escalas “1” ou “2” para a questão que avalia se o servidor/prestador de serviço adquiriu ou desenvolveu alguma doença ocupacional; entretanto 36,92% asseveraram sentir algum desconforto ao executarem algum movimento durante sua jornada de trabalho na instituição, situação essa que justifica sejam tomadas ações preventivas específicas para atender essas pessoas.

Para auxiliar o exame da única questão que possibilitava a marcação de mais de uma alternativa, reproduz-se abaixo uma tabela que nos dá a dimensão da distribuição das escolhas feitas nas unidades.

Quadro 5: Questão nº 14

Unidade	Questão nº 14: o que representa a laboral para você?							
	Prazer	Relaxam.	Distração	Tarefa	Integração	Obrigação	Motivação	Prevenção
A	x	x	x		x			x
B		x	x		x		x	x
C	x	x			x		x	x
D	x	x	x		x		x	x
E	x	x	x		x		x	x
F	x	x	x		x		x	x
G	x	x	x		x		x	x
H	x	x	x		x		x	x
I	x	x	x		x		x	x

Com esse modelo de questão, buscou-se extrair, mesmo que de forma direcionada, conceitos que o informante possuía, em sua mente consciente ou subconsciente, a respeito da laboral. Foi recompensador notar que em todo o universo das unidades não houve a marcação das opções “menos favoráveis”, por assim dizer, que são as alternativas “tarefa” e “obrigação”. É importante frisar, também, que essas unidades contemplaram, de forma balanceada, todas as demais opções, à exceção da “A”- que não reconheceu “motivação” -, da “B” – que não teve marcações em “prazer” – e da “C” – na qual não houve registro de “distração”.

Esses dados são relevantes na medida em que evidenciam o grau de sintonia que o praticante da laboral está com a atividade. Estar mentalmente predisposto e em alinhamento com algum objetivo é condição necessária para se alcançar resultados positivos. Na ginástica laboral, o equilíbrio corpo-mente-espírito é fundamental para que, de um lado, o facilitador possa desenvolver seu trabalho de forma plena e, de outro, seus alunos possam aproveitar ao máximo suas aulas.

Na parte final do formulário, acrescentou-se um espaço destinado a críticas, sugestões e elogios. A intenção de sua disponibilização foi a de tentar captar mais alguma informação que o pesquisado gostaria de externar, a qual não se encontrava perfilhada nas idéias que se buscou trabalhar em todas as questões desenhadas para o questionário, ou ir além ao ampliar os conceitos tratados. Relacionam-se abaixo todas essas manifestações reproduzidas *ipsis litteris*.

“Aumentar os minutos da nossa laboral.” (Informante 1)

“Poderia ser praticada com um período de tempo maior.” (Informante 2)

“Parabéns à equipe.” (Informante 3)

“Incluir música de meditação.” (Informante 4)

“Inovar nos exercícios.” (Informante 5)

“Se possível aumentar o número de dias da laboral e acontecer em ambos os turnos (matutino e vespertino).” (Informante 6)

“Aumentar a frequência, talvez três vezes por semana. Campanhas para motivar mais pessoas a praticar.” (Informante 7)

“Deveria haver laboral ao menos três vezes por semana.” (Informante 8)

“Melhorar os materiais usados para as massagens. Coisas novas, modernas. Como fazemos massagem no colega, ao final a gente fica cansado, em função da precariedade do material utilizado.” (Informante 9)

“Parabéns! As aulas nos deixam bem relaxados e com disposição para trabalhar. Continuem assim.” (Informante 10)

“Está tudo ok” (Informante 11)

“Parabés pelo projeto” (Informante 12)

“Que possa ter outro tipo de esporte, de outra maneira e também que possa ter um intervalo de meia hora para podermos relaxar.” (Informante 13)

“Infelizmente poucos servidores participam.” (Informante 14)

“Ótimo programa! Seria melhor pelo menos três vezes por semana.” (Informante 15)

“Deveria ser todos os dias.” (Informante 16)

“Acredito que o tempo para a laboral é insuficiente, entretanto, vislumbro dificuldades em aumentá-lo, tendo em vista as finalidades e atribuições do setor.” (Informante 17)

A leitura das frases evidencia situações que não foram captadas na íntegra pelas questões fechadas, especialmente a que trata da duração dos exercícios, em que 75,38% dos respondentes marcaram os pontos “4” e “5” da escala. Esse tema ficou latente nessa parte da pesquisa, pois observa-se que vários são os relatos que propugnam um redimensionamento nesse quesito, seja na duração das sessões – em menor escala - ou na quantidade de encontros semanais – a maior parte das ponderações. Outros pontos relevantes como as sugestões de inovação nas aulas, de melhoria na divulgação da modalidade e investimentos em novos materiais vieram à tona, e isso faz refletir, entre outras questões, sobre a necessidade de se ter não só um profissional qualificado mas também dar instrumentos a ele e seus alunos para o eficaz alcance dos resultados esperados. Tirante essas colocações, permanece a idéia central, elucidada pelos dados expressivos obtidos nas demais questões dos grupos já comentados, de que no geral o trabalho vem produzindo resultados muito bons.

Confrontando-se os dados e ilações até o momento feitos com os objetivos específicos delineados chegam-se aos seguintes exames críticos:

Com o primeiro objetivo, buscou-se averiguar o nível de conhecimento que os participantes da laboral possuíam a respeito dos benefícios de sua prática. Os dados coletados, ao contrário do que se esperava, revelaram que a quase totalidade dos respondentes, pelo

menos em tese, afirma conhecer os efeitos benignos que a atividade proporciona para o trabalhador. As razões que justificariam esse resultado poderiam residir num julgamento superficial da questão feito por parte dos informantes.

O segundo objetivo, complementar que é do primeiro, consistia em avaliar se a atividade tem sido capaz de contribuir para a melhoria do bem-estar do servidor e demais prestadores de serviço que atuam na Casa. Os resultados alcançados, conforme avaliação detalhada nesse capítulo, evidenciaram, da mesma forma, que os respondentes, em sua maioria, percebem a laboral como promotora da qualidade de vida no ambiente de trabalho e em suas vidas.

O terceiro objetivo consistia em indagar se a prática da atividade pela chefia imediata funcionaria como catalisadora da participação dos subordinados. Contudo, o produto final da pesquisa surpreendeu ao mostrar que, diferentemente do que autores, estudiosos e trabalhos atestem, pelo menos dentro do Superior Tribunal de Justiça os resultados desvelaram um resultado inesperado, mas positivo, porquanto a baixa participação da chefia imediata nas aulas de laboral não tem sido capaz de desestimular a adesão dos subordinados para a prática da laboral.

Por meio do quarto e último objetivo, procurou-se inquirir as causas da baixa participação do público-alvo na atividade. Esperava-se colher, com o instrumento aplicado, as razões que atuam em desfavor do crescimento da laboral na instituição, contudo, todas as questões trouxeram resultados que, salvo situações pontuais, validam as ações propostas para o trabalho desenvolvido no Tribunal.

CONCLUSÃO

A partir da situação-problema levantada - a baixa adesão dos servidores e demais prestadores à ginástica laboral - este estudo procurou investigar as possíveis causas para a questão e, a partir delas, apreciar a continuidade ou não do projeto e propor mudanças de rumo.

Levando-se em conta as ponderações desenvolvidas no capítulo anterior produzido, fazem-se algumas considerações:

- As questões utilizadas podem não ter sido capazes de traduzir plenamente o sentimento dos praticantes;
- A utilização de outro instrumento, como a entrevista, poderia ser mais abrangente e eficaz;
- Apesar das orientações antes da aplicação do questionário, parte do público-alvo pode não ter respondido com os devidos cuidado e atenção às questões propostas, fato esse que pode ter comprometido a qualidade dos resultados esperados;
- O momento escolhido para aplicar o questionário, após a prática da laboral, pode não ter sido o mais propício para mensurar a percepção dos informantes;
- O modelo de questões abertas poderia ser de maior valia para captar a opinião da amostra;
- Tomando por base o relato de determinados alunos de que já estavam cansados de responder a tantas pesquisas, pode-se inferir que alguns deles participaram do estudo de forma não motivada, o que pode em maior ou

menor grau ter contribuído para a diminuição do nível de confiança das respostas por eles dadas.

A partir dessa análise investigativa, algumas recomendações são apontadas, no intuito de se tentar aprimorar o programa:

- Adquirir novos materiais para a prática da laboral;
- Avaliar a possibilidade de, para algumas áreas, redefinir-se o tempo de aplicação dos exercícios e verificar a possibilidade de contratar novos estagiários para atender as unidades mais vezes durante a semana;
- Ampliar a divulgação da modalidade na intranet e criar um canal de comunicação constante, em parceria com a área de informática;
- Investir constantemente na capacitação dos profissionais da laboral;
- Fazer pesquisas de satisfação com maior frequência;
- Criar ações preventivas específicas para os informantes da laboral que declararam possuir certo grau de dificuldade para a execução de determinados movimentos durante a jornada de trabalho;
- Realizar palestras periódicas de conscientização do público-alvo, para que se esclareçam dúvidas que porventura haja sobre os conceitos envolvidos na ginástica laboral, seus objetivos e possíveis benefícios, no intuito de que os profissionais da modalidade ganhem a confiança dos participantes e consequentemente seu comprometimento com o programa.

Espera-se, por fim, que este estudo, em seus erros e acertos, tenha de alguma forma contribuído para que o STJ, na figura do CES, possa cada vez mais implementar e

aprimorar ações que reafirmem a sua condição de ser um dos *benchmarkers* na área de qualidade de vida dentro e fora do serviço público.

No contexto acadêmico, acredita-se que a pesquisa tenha dado valorosa colaboração para a divulgação da relevância que o tema deve ter para todas as instituições, uma vez que, consoante alguns pesquisadores, existe ainda uma carência considerável de pesquisas científicas sobre a ginástica laboral e parte delas apresentam-se muito pouco embasadas.

No que diz respeito à sociedade, este pequeno trabalho tem a pretensão de, em um horizonte maior, valorizar uma ferramenta que se preocupa com um dos maiores bens desse planeta: o ser humano e todos os seus defeitos. Ela busca, de alguma maneira, possibilitar a cada indivíduo ser lapidado, continuamente, em pequenas doses, para promover transformações em si mesmo, no seu local de trabalho, no seu lar e em todo o mundo.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Flávio. **TCU – Tribunal de Contas da União – Analista de Controle Externo – Área Apoio Técnico e Administração – Especialidade Apoio Técnico e Administrativo – Gestão de Pessoas – Nível Superior**. 1. ed. – Brasília: Vestcon, p. 5-78, 2008.

AZAMBUJA, Telmo Travassos de. Construção de questionários para medição e monitoramento da satisfação de clientes. **MCG**, set. 2005. Disponível em: <<http://www.multidata.com.br/qualidade/Constru%C3%A7%C3%A3o%20de%20question%C3%A1rios.pdf>>. Acesso em 18 set. 2010.

BLOG dos alunos de Administração do CEFET-MG. Influências dos economistas liberais. 4 out. 2008. Disponível em <<http://admdinamica.blogspot.com/2008/10/influncias-dos-economistas-liberais.html>>. Acesso em 19 set. 2010.

COUTINHO, Maria Lúcia Granja. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. 2009. 191 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: < http://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&q=pr%C3%A1ticas+de+gest%C3%A3o+de+projetos+em+programas+de+qualidade+de+vida+no+trabalho&btnG=Pesquisar&lr=&as_ylo=&as_vis=0>. Acesso em: 19 set. 2010.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Qualidade de vida no trabalho. **As Pessoas na Organização**, p. 295, 2002. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Q8s-5GGjL88C&oi=fnd&pg=PA295&dq=A+OMS+e+a+qualidade+de+vida+no+trabalho&ots=mHwW-Fu2ok&sig=UfVhnrdeJdk7pb-YnOSGv5E7SNA#v=onepage&q=A%20OMS%20e%20a%20qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho&f=false>>. Acesso em 1º dez. 2010.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natália. Gestão de qualidade de vida no trabalho (qvt) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 25, n. 3, p. 319-327, jul-set 2009. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722009000300005&script=sci_arttext&tlng=andothers>. Acesso em: 9 set. 2010.

GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luiz; VILARTA, Roberto. Gestão da qualidade de vida na empresa. SP: IPES Editorial, 2005. Disponível em: < http://www.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/gestao_empresa/gestao.pdf>. Acesso em: 9 set. 2010.

LIMA, Deise Guadalupe de. **Ginástica laboral metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica**. 1. ed. – São Paulo: Fontoura, 2004.

LIMA, Helena Karla Barbosa de. **Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho no contexto do poder legislativo do distrito federal**. 2008. 113 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <

http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_arquivos/27/TDE-2008-08-19T150631Z-3073/Publico/2008_HelenaKarlaBarbosaLima.pdf> . Acesso em: 19 set. 2010.

LIMA, Valquiria de. **Ginástica laboral – atividade física no ambiente**. 1. ed. – Rio de Janeiro: Phorte Editora, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – qvt**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

MACIEL, Regina Heloisa; ALBUQUERQUE, Ana Maria F. Costa; MELZER, Adriana C.; LEÔNIDAS, Suzete Rodrigues. Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral?. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 8, p. 71-86, 2005. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v8/v8a06.pdf>> . Acesso em: 10 set. 2010.

MILITÃO, Angeliete Garcez. **A influência da ginástica laboral para a saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam**. 2001, 86 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em <http://maxipas1.tempsite.ws/principal/pub/anexos/20080808053024gl_1.pdf>. Acesso em 10 set. 2010.

MONT'ALVÃO, Cláudia; FIGUEIREDO, Fabiana. **Ginástica laboral e ergonomia**. 2. ed. – São Paulo: Sprint, 2005.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. **A prática da ginástica laboral**. 3. ed. – São Paulo: Sprint, 2002.

POLLETO, Sandra Salete. **Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral, implicações metodológicas**. 2002, 146 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2488/000370599.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 13 set. 2010.

POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine Cristina. **Ginástica laboral teoria e prática**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Sprint, 2003.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. 10. ed. – São Paulo: Vozes, 2007.

SAMPAIO, Adelar Aparecido; OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. **A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho**. Caderno de Educação Física, Marechal Cândido Rondon, v.7, n.13, p. 71-79, 2. sem. 2008. Disponível em <http://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&q=A+gin%C3%A1stica+laboral+na+promo%C3%A7%C3%A3o+da+sa%C3%BAde+e+melhoria+da+qualidade+de+vida+no+trabalho&btnG=Pesquisar&lr=&as_ylo=&as_vis=0>.

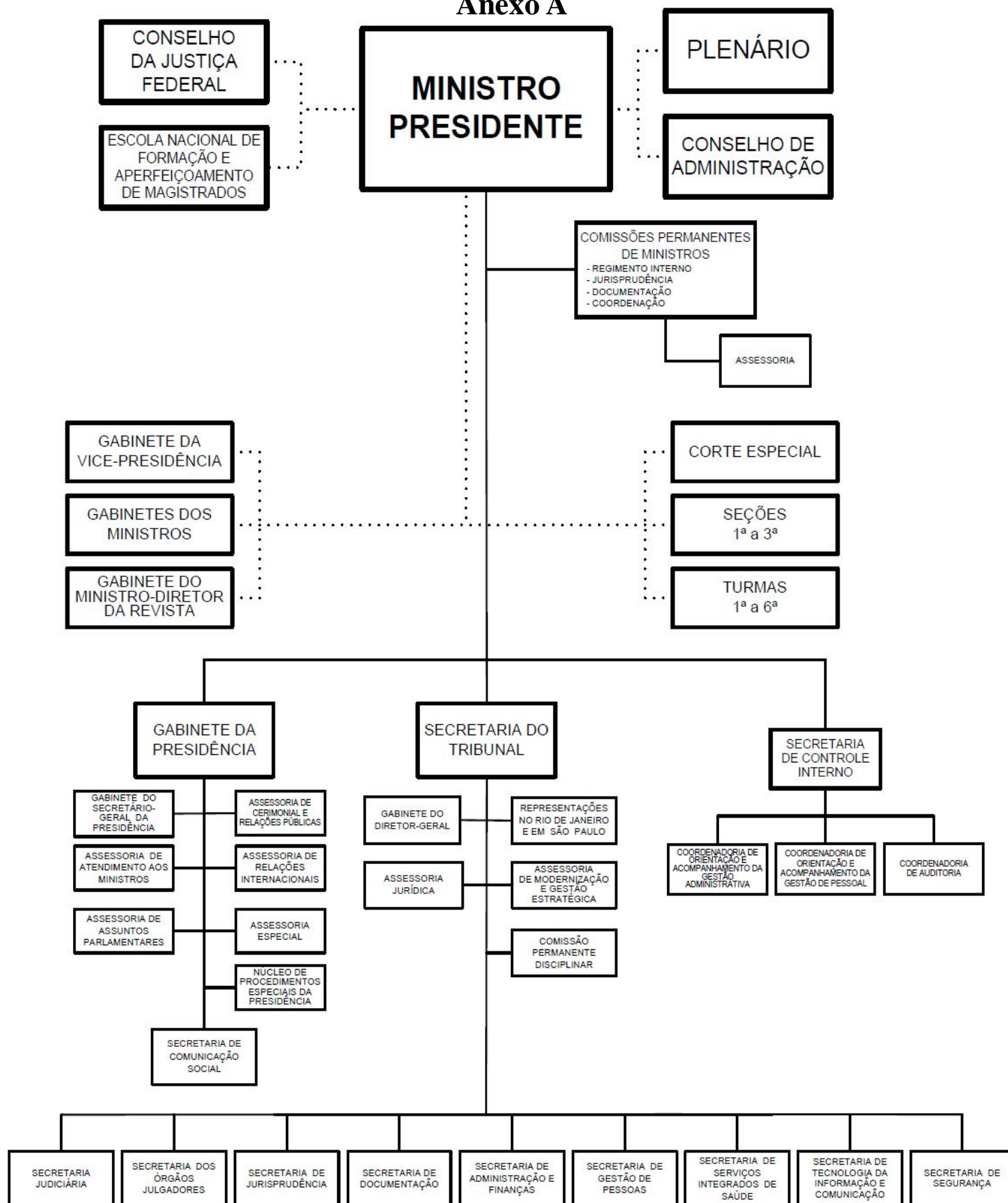
SAMPAIO, Jader dos Reis. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia**. 1. ed. – São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SOARES, Raquel Guimarães; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 31(114), p. 149-160, 2006. Disponível em: < <https://portalsaudebrasil.com/artigospsb/trabalhad026.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2010.

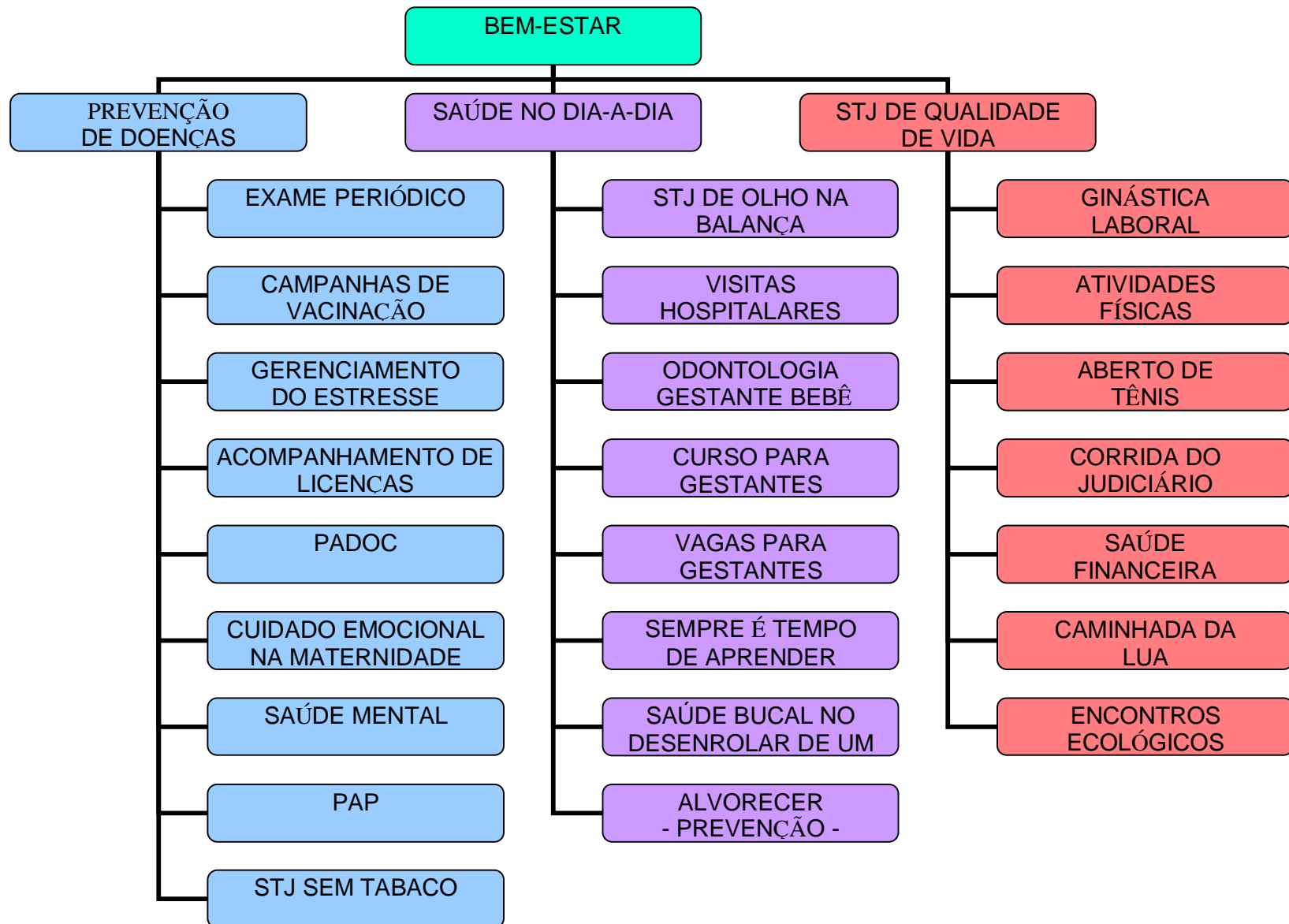
VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, vol. 8, nº 1, jan-mar/2001. Disponível em: < http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt_origem.pdf>. Acesso em: 15 set. 2010.

VILARTA, Roberto; CARVALHO, Teresa Helena Portela Freire de; GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luis. Campinas, SP: IPES Editorial, 2006. Disponível em: < http://www.fef.unicamp.br/espec/hotsite/gqve/publicacoes/miolo_fadiga.pdf#page=97>. Acesso em: 19 set. 2010.

Anexo A



Anexo B



Apêndice A

Questionário de Avaliação da Ginástica Laboral

Caro Participante,

Este questionário tem por objetivo colher informações que serão utilizadas em trabalho de pós-graduação do curso de Gestão e Administração Pública do UniCEUB, turma do Superior Tribunal de Justiça, e que servirão, também, para a melhoria da atividade laboral, do Projeto STJ de Qualidade de Vida.

Você encontrará dois tipos de questões: um composto de uma asserção seguida de uma escala de respostas com cinco níveis de julgamento - na qual “1” corresponde ao valor “discordo plenamente”, “2” a discordo em grande parte, “3” a “concordo ou discordo parcialmente”, “4” a “concordo em grande parte” e “5” a “concordo plenamente”- e outro formado por uma pergunta seguida de alternativas de resposta. Para o primeiro tipo, escolha um ponto da escala que melhor descreve a sua opinião e para o segundo, marque a(s) opção(ões) que julgar mais adequada(s).

Desde já agradeço a sua colaboração.

- 1) Tenho consciência dos benefícios que a prática da ginástica laboral proporciona.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- 2) A prática da laboral contribui para a saúde.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- 3) A duração dos exercícios é apropriada.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- 4) Os exercícios e dinâmicas aplicados na minha unidade ajudam no desempenho das tarefas.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- 5) Sinto-me motivado a praticar a laboral.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- 6) Participo das aulas de laboral com frequência.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

7) Pratico alguma atividade física regularmente.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

8) A prática das atividades de laboral tem contribuído para a melhoria do meu bem-estar físico e mental, no ambiente de trabalho.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9) Minha chefia imediata participa das aulas de laboral.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

10) A prática da ginástica laboral tem me influenciado a adotar um estilo de vida mais saudável.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

11) O profissional que aplica a laboral em minha unidade está preparado para dar as aulas.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

12) A ginástica laboral melhora a integração no meu ambiente de trabalho.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

13) A ginástica laboral é necessária.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

14) O que representa para você a laboral?

☐ Prazer

☐ Relaxamento

☐ Distração/Recreação

☐ Tarefa

☐ Momento de integração com os colegas

☐ Obrigação

☐ Motivação

☐ Prevenção

15) Ao final do turno de trabalho, sinto-me bem fisicamente.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

16) Desenvolvi algum problema ou doença após trabalhar no Tribunal.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

17) Sinto certa dificuldade (desconforto, dor) em executar algum movimento durante o expediente.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

18) Após a prática da laboral, sinto-me mais disposto.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Criticas, sugestões e elogios:

Sexo: ☐ Masc. ☐ Fem.

Idade: _____

Unidade em que trabalha: _____